

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. BORNEO MELINTANG BUANA EKSPORT
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama : Noorma Anggunsari
NIM : 13311053
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. BORNEO MELINTANG BUANA EKSPORT
YOGYAKARTA**

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata- 1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam



Indonesia

Disusun Oleh :

Nama : Noorma Anggunsari

NIM : 13311053

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, Juli 2018

Penulis,



Nggum

Nooma Anggunsari

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap
Produktivitas dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Di PT. Borneo Melintang Buana Yogyakarta

Nama : Noorma Anggunsari
NIM : 13311053
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juli 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,



Agif Haryono S.E., MHRM., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT BORNEO
MELINTANG BUANA AKSPORT YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **NOORMA ANGGUNSARI**

Nomor Mahasiswa : **13311053**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 14 Agustus 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Srijana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah nasib seseorang atau kaum apabila seseorang atau kaumnya tidak merubahnya sendiri, dan sesekali tidak ada perlindungan bagi mereka selain Dia”

(Q.S Arra'du: 11)

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(QS. Al-Baqarah: 153)

(Ingatlah), ketika kamu memohon pertolongan kepada Tuhanmu, lalu diperkenankan-Nya bagimu : “Sesungguhnya Aku akan mendatangkan bala bantuan kepada kamu dengan seribu malaikat yang datang berturut-turut.”

(QS. Al-Anfal)

Alhamdulillah dengan segala doa dan rasa syukur terhadap Allah SWT, dengan segala kerendahan hati saya persembahkan karya ini untuk:

Allah SWT

Bapak dan Ibu Tercinta

Kakakku Tersayang

Seluruh Keluarga Besar

ABSTRAK

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel *inrervening* di PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 200 karyawan di PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan SPSS 17.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas, terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas, terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Produktivitas, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research is a quantitative research that aims to know the influences of work discipline and job stress on productivity with job satisfaction as a variable intervening in PT Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. Data collection methods used in this study is using questionnaires that distributed to 200 employees in PT Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. The analytical method used in this study is multiple regression analysis and path analysis with SPSS 17.

The result of this research shows that there is significant influence in work discipline on job satisfaction, there is a significant influence of job stress on job satisfaction, there is a significant influence work discipline on productivity, there is a significant influence of job stress on productivity, there is a s significant influence of job satisfaction on productivity, there is significant influence work discipline on productivity through job satisfaction, there is significant influence job stress on productivity through job satisfaction.

Key words: Work Discipline, Job Stress, Productivity, Job Satisfaction.

KATA PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirobilalamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. BMB Eksport Yogyakarta”. Sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Tujuan umum dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada karyawan di PT. BMB Eksport Yogyakarta yang melibatkan sebanyak 200 karyawan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Namun penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat bantuan dan bimbingan dari seluruh pihak terkait sehingga kendala-kendala yang

penulis dapat teratasi. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan kepada penulis dari lahir hingga saat ini. Alhamdulillah.
2. Kedua orangtua saya bapak Nuryanto dan Ibu Muji Rayahu yang selalu memberikan dukungan kepada saya. Untuk kakak saya Mas Bayu dan Mbak Anggra. Untuk keponakan saya Rafka yang telah banyak menghibur saya.
3. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono S.E., MHRM., Ph.D. selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Orang teristimewa Yoga Baskara yang telah menemani saya dari awal sampai akhir dan selalu memberikan support dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Untuk sahabat-sahabat SMA, Dayu, Rosa, Risqi, Lala, Jun, Rizka, Pipip, dan Rikha yang mendukung saya selama ini.
9. Untuk sahabat-sahabat Kuliah, Debby, Ira, Katlin, Inan, Fiesta, Latif dan Wahyu yang selalu mengingatkan dan memberi semangat.
10. Teman seperjuangan skripsi, Deanita Azizah yang berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih untuk PT. BMB Eksport dan seluruh pihak yang terlibat saat saya melakukan penelitian disana.
12. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik.

Wassalammualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 20 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARAUJIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.....	18
2.1.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas.....	24
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.....	29
2.2 Landasan Teori.....	40
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	40
2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	40
2.2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	41

2.2.1.3 Pendekatan Sumber Daya Manusia.....	47
2.2.2 Disiplin Kerja.....	47
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	47
2.2.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja.....	48
2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	51
2.2.2.4 Prinsip Disiplin Kerja.....	53
2.2.2.5 Pentingnya Disiplin Kerja.....	55
2.2.2.6 Indikator Disiplin Kerja.....	56
2.2.3 Stres Kerja.....	58
2.2.3.1 Pengertian Stres kerja.....	58
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Kerja.....	59
2.2.3.3 Indikator Stres Kerja.....	64
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	65
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	65
2.2.4.2 Penyebab Kepuasan Kerja.....	67
2.2.4.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja.....	62
2.2.4.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	68
2.2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	72
2.2.5 Produktivitas.....	78
2.2.5.1 Pengertian Produktivitas.....	78
2.2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas.....	79
2.2.5.3 Indikator Produktivitas.....	82
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	85
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	86
2.4.1 Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	86
2.4.2 Hubungan Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	87
2.4.3 Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.....	90
2.4.4 Hubungan Variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas.....	92

2.4.5 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.....	92
2.4.6 Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja.....	93
2.4.7 Hubungan Variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja.....	94
BAB III METODE PENELITIAN.....	96
3.1 Pendekatan Penelitian.....	96
3.2 Lokasi Penelitian.....	97
3.3 Variabel Penelitian.....	97
3.4 Definisi Operasional.....	99
3.4.1 Variabel Disiplin Kerja.....	99
3.4.2 Variabel Stres Kerja.....	101
3.4.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	103
3.4.4 Variabel Produktivitas.....	105
3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	107
3.5.1 Jenis Data.....	107
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	108
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	109
3.6.1 Uji Validitas.....	109
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	110
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian.....	111
3.7.1 Populasi.....	111
3.7.2 Sampel Penelitian.....	111
3.8 Metode Analisis Data.....	112
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	112
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	112
3.8.2.1 Uji Normalitas.....	112
3.8.2.2 Uji Multikolinieritas.....	115

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	115
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	115
3.8.4 Uji Hipotesis.....	116
3.8.4.1 Uji F (Uji Simultan).....	116
3.8.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	117
3.8.5 Koefisien Determinasi (R ²).....	118
3.8.6 Analisis Jalur.....	119
BAB IV PEMBAHASAN.....	121
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	121
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	121
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	126
4.2 Gambaran Umum Responden.....	127
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia.....	128
4.2.2 Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	129
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	129
4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	130
4.2.5 Responden Berdasarkan Penghasilan.....	131
4.3 Deskriptif Hasil Jawaban Responden.....	132
4.3.1 Analisis Penilaian Responden.....	133
4.3.1.1 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	132
4.3.1.2 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	135
4.3.1.3 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	137
4.3.1.4 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas.....	141
4.4 Analisis Regresi.....	145

4.4.1 Analisis Disiplin dan Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja.....	145
4.4.1.1 Persamaan Regresi.....	146
4.4.1.2 Uji t (Parsial).....	146
4.4.1.3 Koefisien Determinasi.....	147
4.4.2 Analisis Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap	148
Produktivitas.....	
4.4.2.1 Persamaan Regresi.....	149
4.4.2.2 Uji t (Parsial).....	149
4.4.2.3 Koefisien Determinasi.....	150
4.4.3 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas.....	151
4.4.3.1 Persamaan Regresi.....	152
4.4.3.2 Uji t (Parsial).....	152
4.4.3.3 Koefisien Determinasi.....	153
4.4.4 Analisis Jalur.....	153
4.4.4.1 Pengaruh Langsung.....	154
4.4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	155
4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	157
4.6 Pembahasan.....	157
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan.....	158
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan.....	160
4.6.3 Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.....	161
4.6.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas.....	162
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.....	164
4.6.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan	166
Kerja.....	
4.6.7 Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan	167
Kerja.....	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	170

5.1 Kesimpulan.....	170
5.2 Saran.....	170
DAFTAR PUSTAKA.....	172
LAMPIRAN.....	176

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	13
Tabel 2.2 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	16
Tabel 2.3 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.....	21
Tabel 2.4 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas.....	27
Tabel 2.5 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.....	31
Tabel 2.6 Rujukan Teori Disiplin Kerja.....	34
Tabel 2.7 Rujukan Teori Stres Kerja.....	35
Tabel 2.8 Rujukan Teori Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 2.9 Rujukan Teori Produktivitas.....	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	123
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	126
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	128
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	129
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	129
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	130
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Penghasilan.....	131
Tabel 4.8 Penilaian Responden Disiplin Kerja.....	133
Tabel 4.9 Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja.....	134
Tabel 4.10 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	134
Tabel 4.11 Penilaian Responden Stres Kerja.....	135
Tabel 4.12 Rekapitulasi Indikator Stres kerja.....	137
Tabel 4.13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	137

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	137
Tabel 4.15 Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja.....	140
Tabel 4.16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	140
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Produktivitas.....	141
Tabel 4.18 Rekapitulasi Indikator Produktivitas.....	143
Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Produktivitas.....	144
Tabel 4.20 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian.....	144
Tabel 4.21 Regresi Linear Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	145
Tabel 4.22 Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	148
Tabel 4.23 Regresi Linear Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas.....	148
Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas.....	151
Tabel 4.25 Hasil Regresi Linear Kepuasan Terhadap Produktivitas.....	151
Tabel 4.26 Hasil Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas.....	153
Tabel 4.19 Hasil Analisis Jalur.....	154
Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	155

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	85
Gambar 2.2 Diagram Jalur.....	119
Gambar 2.3 Diagram Jalur Struktural.....	120
Gambar 4.1 Analisis Jalur Pengaruh Langsung.....	154

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk setiap tantangan yang ada. Snell & Bohlander (2012:4) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan. Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari produktivitas karyawan. Mathis and Jackson (2006:69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Dalam hal ini produktivitas karyawan menjadi ukuran yang sangat penting karena terdapat hubungan yang erat antara produktivitas perorangan dengan produktivitas organisasi. Dengan kata lain, apabila produktivitas karyawan baik maka kemungkinan besar

produktivitas organisasi juga baik. Oleh karena itu peningkatan kerja karyawan menjadi fokus utama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu cara yang dapat ditempuh dengan ditegakkannya disiplin kerja pada suatu organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis Robbins (2005).

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dari tanggung jawab tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi. Terciptanya disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai sarana untuk karyawan tidak melakukan atau mengurangi tindakan yang dapat merugikan suatu organisasi. Jadi disiplin kerja sangat dibutuhkan agar seluruh kegiatan dapat berjalan sesuai mekanisme yang sudah ditentukan dalam suatu organisasi.

Stres kerja merupakan hal penting yang juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Luthans (2006:441) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang menurut Handoko (2008:200).

Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Maka dari itu apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas karyawan.

Stres kerja juga dapat berdampak positif. Petreanu et. al. (2013) dalam jurnal yang berjudul “Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies” menjelaskan bahwa stres kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Stres kerja dapat dikelola dengan baik atau diminimalisir. Oleh karena itu manajer harus mencari cara untuk meminimalisir stres kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting menurut Luthans (2002:230). Handoko (2014:193) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan juga cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (2015:49) kepuasan kerja (job satisfaction) menjelaskan suatu perusahaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif

mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan diantara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta, beralamat di Kawasan Industri Caturharjo, Jalan Magelang Km. 14 Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta merupakan perusahaan manufaktur penghasil produk meubel baik indoor furniture maupun outdoor furniture. Perusahaan yang

didirikan pada tanggal 10 April 2000 ini diantaranya memproduksi lemari, meja, kursi, sideboard, tempat tidur, rak televisi, cermin, gantungan baju, dan berbagai macam aksesoris lainnya. Sebagian besar barang produksi PT. Borneo Melintang Buana Eksport diekspor ke luar negeri khususnya dikirim ke kawasan Eropa.

Jumlah karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta mengalami peningkatan setiap tahunnya sejak pertama kali didirikan. Pada awal pendirian perusahaan, jumlah karyawan sekitar 35-40 orang, kemudian PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta membuka lokasi baru di wilayah Jombor dan menambah jumlah karyawan mencapai sekitar 100. Hal ini terjadi karena banyaknya permintaan produksi dari para konsumen. Pada saat ini, jumlah karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta secara keseluruhan berjumlah 200 orang. Sebagian karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport memiliki tingkat pendidikan setingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga memiliki tingkat pengetahuan yang homogen atau setidaknya menerima pengetahuan yang sama. Area kerja PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta dibagi menjadi beberapa divisi, yaitu divisi *grading, milling, assembling, fitting 1 dan fitting 2, sanding dan revisi, rustic, finishing, packing & container, pembantu umum, teknisi (maintenance)*, divisi wilayah Jombor, *quality control*, dan divisi yang terakhir yaitu divisi warehouse. Cepatnya perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis akan berdampak pula pada aktivitas perilaku SDM di

dalamnya terutama dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis pada peningkatan produktivitas karyawan. Karena salah satu indikator perkembangan sebuah perusahaan dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawan didalamnya. Salah satu cara yang bisa digunakan untuk melihat kemajuan sebuah perusahaan dengan melihat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dievaluasi dengan alat ukur tertentu dan dilakukan secara berkala.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang variabel disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. Dari variabel tersebut maka peneliti akan melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta”**. Yang dimana penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas para karyawan ditinjau dari segi disiplin kerja dan stres kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja?

4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas?
6. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja?
7. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah menguraikan tujuan penelitian di atas, berikut manfaat penelitian yang akan dilakukan:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja di perusahaan.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan mengenai hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja di perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini sebagai informasi dan pengetahuan tentang perusahaan bagi masyarakat umum dan khususnya untuk bidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel disiplin kerja, stres kerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya:

2.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Manoppo (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Rivo Manoppo (2015) dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara.”* memiliki hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan bahwa disiplin kerja adalah salah satu variabel penting atau prediktor dari kepuasan kerja, motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak

berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga tidak signifikan dan negatif. Penelitian ini dilakukan kepada 121 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja. Persamaan kedua terdapat pada sebagian alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi. Kesamaan lainnya terdapat pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang didasari dari teori Robbins (2003) yang terdiri dari 3 komponen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian. Selain itu, perbedaannya terdapat pada variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, menggunakan tambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen (X2) dan variabel produktivitas sebagai variabel dependen (Y), yang belum dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Rivo manopo (2015).

2. Sarangan dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Sarangan dkk (2017) dengan judul *“The Influence Of Individual Capability, Work Discipline And Work Environment Toward The Employee Satisfaction With Career Development As The Mediation.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

pengembangan karir karyawan. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel stres kerja dan produktivitas dan lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian ini dilakukan kepada 645 karyawan dan sampel 246 karyawan. Penelitian ini menggunakan model Persamaan Struktural (SEM), yang merupakan statistik teknik, memungkinkan untuk menguji hubungan yang relatif kompleks dan simultan. Untuk mengukur disiplin kerja, peneliti menggunakan indikator disiplin kerja dari Robbins (2005).

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja. Persamaan kedua terdapat pada sebagian alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi. Kesamaan lainnya terdapat pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang didasari dari teori Robbins (2003) yang terdiri dari 3 komponen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian. Selain itu, perbedaannya terdapat pada variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, menggunakan tambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen (X2) dan variabel produktivitas sebagai variabel dependen (Y), yang belum dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Sarangan (2017).

3. Mauritz dan Lucky (2015)

Penelitian yang dilakukan berjudul Mauritz dan Lucky (2015) dengan judul *“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.”* menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dengan sampel 68 responden. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dengan wawancara, studi lapangan dan kuesioner. Pengolahan data dengan software SPSS.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja. Persamaan kedua terdapat pada sebagian alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi. Kesamaan lainnya terdapat pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang didasari dari teori Robbins (2003) yang terdiri dari 3 komponen. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian. Selain itu, perbedaannya terdapat pada variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, menggunakan tambahan variabel stres kerja sebagai variabel independen (X₂) dan variabel produktivitas sebagai variabel dependen (Y), yang belum dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015).

Tabel 2.1
Review Jurnal Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap
Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja			
1	<p>Rivo Manoppo (2015), <i>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara.</i></p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-11 Vol.3 No.3 Sept. 2015.</p> <p>Alat analisis: Uji asumsi klasik dan analisis regresi dengan SPSS.</p>	<p>Disiplin Kerja (Rivai, 2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu datang tepat waktu, 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. 3. Mematuhi semua aturan dan norma-norma yang berlaku, 4. Taat kepada atasan dan aturan, 5. Menghormati atasan. <p>Kepuasan Kerja (Wibowo 2010).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kedudukan 2. Pangkat 3. Beban kerja pegawai senior 4. Umur 5. Kepuasan secara keseluruhan 	<p>Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di TVRI Sulawesi Selatan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif.</p>
Lanjutan Tabel 2.1			
2	<p>Saranga dan Khuzaini (2017), <i>The Influence Of Individual Capability, Work Discipline And Work Environment Toward The Employee Satisfaction With Career Development As The Mediation.</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management ISSN: 2278-487 (online) ISSN: 2319-7668 (paper), Vol. 19, Issue 8. Ver. V.), Page 06-11.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner, korelasi, Structural Equation Model (SEM).</p>	<p>Disiplin Kerja (Rivai, 2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan menilai waktu 2. Tenaga 3. Biaya, dan sebagainya. <p>Kepuasan Kerja (Locke, 1983)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsekuensi kesuksesan karir atau 2. Kegagalan berhubungan erat dengan konsep diri 3. Identitas 4. Kepuasan masing-masing individu terhadap karir dan kehidupannya. 	<p>Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.</p>
Lanjutan Tabel 2.1			
3	<p>Mauritz dan Lucky (2015), <i>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan</i></p>	<p>Disiplin Kerja (Darmawan, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Tingkah laku 3. Perbuatan yang sesuai 	<p>Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan</p>

<p><i>Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.</i></p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174, Vol.3 No.1, Hal.74-85.</p> <p>Alat analisis: Validitas, regresi berganda.</p>	<p>peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.</p> <p>Kepuasan Kerja (Handoko, 2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moral kerja 2. Kedisiplinan 3. Prestasi kerja. 	<p>terhadap kepuasan kerja dengan begitu semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja.</p>
--	--	---

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan di PT. BMB Eksport Yogyakarta untuk membuktikan teori dan hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel antara lain: variabel disiplin kerja menggunakan teori Robbins (2005), stres kerja menggunakan teori Umar (2013), kepuasan kerja menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2014) dan produktivitas menggunakan teori Sutrisno (2016).

2.1.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Chen and Colin (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Chen and Colin Silverthorne (2012) dengan judul *“The impact of locus of control on job stress, job performance*

and job satisfaction in Taiwan.” hasil penelitian membuktikan bahwa dengan menggunakan locus of control dapat memainkan peran penting dalam memprediksi tingkat kepuasan kerja, stres dan kinerja sehingga stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di kantor dengan responden pegawai akuntansi dengan populasi sebesar 310 pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, alat analisis yang digunakan juga sama yakni SPSS. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu penambahan variabel disiplin kerja dan produktivitas. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda.

2. Azadeh dan Ahranjani (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Azadeh dan Ahranjani (2014) dengan judul *“The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies.”* hasil penelitian membuktikan bahwa keamanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah penggunaan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya pada penggunaan variabel disiplin kerja sebagai

variabel independen, dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen diteliti dalam penelitian ini.

3. Potale dan Uhing (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.”* membuktikan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah penggunaan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya pada penggunaan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen, dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2.2

Review Jurnal Penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
Penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja			
1	Chen and Colin (2008), <i>The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan.</i> Leadership & Organization	Stres Kerja (Montgomery dkk, 1996) 1. Kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja 2. Fisiologis karyawan yang disebabkan oleh tidak nyaman, tidak diinginkan 3. Ancaman di lingkungan tempat kerja karyawan secara	Hasil penelitian menunjukkan dengan menggunakan lotus of control kepuasan kerja, dan stres memiliki pengaruh positif sehingga individu cenderung memiliki

	<p>Development Journal Vol. 29 No. 7, 2008 pp. 572-582.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner, analisis regresi, lotus of control.</p>	<p>langsung.</p> <p>Kepuasan Kerja (Lawler, 1990)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan organisasi 2. Faktor-faktor seperti distribusi tenaga dan sentralisasi 3. Perbedaan individu seperti harga diri dan kebutuhan akan prestasi. 	<p>tingkat stres kerja dan kepuasan kerja yang tinggi.</p>
Lanjutan Tabel 2.2			
2	<p>Azadeh dan Ahranjani (2017), <i>The Influence Of Individual The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies.</i></p> <p>Journal of Loss Prevention in the Process Industries 32 (2014), Page 343-348.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner, koefisien korelasi, dan SPSS.</p>	<p>Stres Kerja (Yozgat dkk, 2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan dan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. <p>Kepuasan Kerja (Locke, 1976)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang membuat pekerjaan menyenangkan tidak hanya bergantung pada sifat pekerjaan, tapi juga pada tuntutan individu versus kepuasan kerja. 	<p>Stres kerja dan kepuasan. ditunjukkan bahwa faktor manusia ini berperan penting dalam keseluruhan aspek di perusahaan, maka stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif.</p>
Lanjutan Tabel 2.2			
3	<p>Mohtaram Nemat Tavousi (2015), <i>Dispositional Effects on Job Stressors and Job Satisfaction: The Role of Core Evaluations.</i></p> <p>Procedia -Social and Behavioral Sciences 190, Page 61 – 68.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner.</p>	<p>Stres Kerja (Judge dkk., 2009)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan diri 2. Hasil dari komponen 3. Pandangan individu tentang pekerjaannya. <p>Kepuasan Kerja (Locke dan Durham, 1997)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan akan kemampuan seseorang 2. Kompetensi 3. Dapat mengatasi pekerjaan 4. Berhasil. 	<p>Stres Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p>
Lanjutan Tabel 2.2			
4	<p>Potale dan Uhing (2015), <i>Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.</i></p> <p>Jurnal EMBA</p>	<p>Stres Kerja (Handoko, 2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketegangan yang mempengaruhi emosi 2. Proses berpikir 3. Kondisi seseorang <p>Kepuasan Kerja (Hasibuan, 2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan emosional mengenai 	<p>Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>

ISSN 2303-1174 Vol.3 No.1, Hal. 63-73.	pekerjaan 2. Lingkungan di tempat kerja 3. Tuntutan tugas 4. Karyawan memandang pekerjaan mereka.	
Alat analisis: Analisis regresi berganda		

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan di PT. BMB Eksport Yogyakarta untuk membuktikan teori dan hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel antara lain: variabel disiplin kerja menggunakan teori Robbins (2005), stres kerja menggunakan teori Umar (2013), kepuasan kerja menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2014) dan produktivitas menggunakan teori Sutrisno (2016).

2.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

1. Rumondor (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Vico Wenti Rumondor (2013) yang berjudul *“Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.”* membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas tetapi tidak signifikan, disiplin kerja memberikan

pengaruh positif terhadap produktivitas, kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas tetapi tidak signifikan. Populasi dalam penelitian ini adalah 29 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana Rumondor (2013) melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di industry manufaktur.

2. Dewi Tri Wijayati (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Tri Wijayati (2016) dengan judul *“The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya).”* hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan kepada 52 responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas. Sedangkan

perbedaannya adalah penambahan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana Dewi Tri Wijayanti (2016) melakukan penelitian di PT Garuda Milky Artha Surabaya sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di industri manufaktur di PT. BMB Eksport Yogyakarta.

3. Shannon dan Lucky (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Shannon dan Lucky (2015) dengan judul *“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.”* hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin, motivasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode simple random sampling dengan sampel sebanyak 79 responden dengan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana Shannon dan Lucky (2015) melakukan penelitian di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan di industri manufaktur di PT. BMB Eksport Yogyakarta.

4. Faslah dan Savitri (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Faslah dan Savitri (2013) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.”* Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas yang artinya jika disiplin kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka produktivitas juga akan rendah. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel yaitu seluruh karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk sebanyak 139 orang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas. Selain itu, alat analisis yang digunakan juga menggunakan SPSS. Perbedaannya adalah penambahan variabel stres kerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda dimana penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan kabelindo murni, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. BMB Eksport Yogyakarta.

Tabel 2.3

Review Jurnal Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas			
1	Vico Wentri (2013), <i>Disiplin Kerja, dan</i>	Disiplin Kerja (Siagian, 2007) 1. Kondisi yang tercipta dan	Hasil penelitian menunjukkan ada

	<p><i>Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.</i></p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4, Hal. 1042-1052</p> <p>Alat analisis: Kuesioner dan regresi linier berganda.</p>	<p>terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.</p> <p>Produktivitas (Kusriyanto, 2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. 	<p>pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
Lanjutan Tabel 2.3			
2	<p>Dewi Tri Wijayati (2016), <i>The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)</i></p> <p>International Journal of Business and Management ISSN 1833-3850 (paper) ISSN 1833-8119 (online) Vol. 11, No. 1; 2016, Page 64-71.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner, sampel random sampling, multiple linear tes regresi.</p>	<p>Disiplin Kerja (Hasibuan, 2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Keadilan 3. Pengawasan terlampir 4. Hukuman 5. Ketegasan. <p>Produktivitas (Collins 1998)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Status sosial ekonomi 2. Kualitas fisik 3. Kualitas non fisik 4. Gaya kepemimpinan. 	<p>Hasil penelitian menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh nilai signifikan terhadap produktivitas.</p>
Lanjutan Tabel 2.3			
3	<p>Shannon dan Lucky (2015), <i>Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado</i></p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.3 No. 2, Hal. 639-649.</p> <p>Alat analisis: Simple random sampling,</p>	<p>Disiplin Kerja (Siagian, 2007)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati peraturan-peraturan yang berlaku 2. Tanggung jawab terhadap tugas-tugas. <p>Produktivitas (Hasibuan, 2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) 2. sistem kerja 3. Teknik produksi 4. Adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. 	<p>Hasil penelitian menunjukkan Disiplin disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja</p>

	Regresi linier berganda dan SPSS.		
Lanjutan Tabel 2.3			
4	<p>Faslah dan Savitri (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk,</p> <p>Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) ISSN 2302-2663 Vol. 1, No. 2.</p> <p>Alat analisis: Analisis Korelasi</p>	<p>Disiplin Kerja (Robbins, 2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Untuk manajer 2. Konsistensi dari tindakan pendisiplinan 3. Dokumentasi 4. Tindakan Disiplin yang segera 5. Disiplin yang impersonal <p>Produktivitas (Mathis, 2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil akhir yang dicapai 2. Penggunaan sumber daya secara optimal 3. Kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna 	<p>Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika disiplin kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka produktivitas juga akan rendah</p>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Maka, sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan di PT. BMB Eksport Yogyakarta untuk membuktikan teori dan hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel antara lain: variabel disiplin kerja menggunakan teori Robbins (2005), stres kerja menggunakan teori Umar (2013), kepuasan kerja menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2014) dan produktivitas menggunakan teori Sutrisno (2016).

2.1.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas

1. Halkos and Bousinakis (2010)

Penelitian yang dilakukan Halkos and Bousinakis (2010) dengan judul *“The effect of stress and satisfaction on productivity.”* membuktikan bahwa stres kerja menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas sehingga stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas akan tetapi kepuasan kerja menyebabkan peningkatan produktivitas sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sampel penelitian berjumlah 425 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel stres kerja dan produktivitas. Perbedaannya adalah penambahan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen. Selain itu, perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halkos and Bousinakis (2010) adalah penggunaan alat analisisnya yaitu regresi logistik, sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakan metode regresi logistik sebagai alat analisisnya.

2. Petreanu dkk (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Petreanu dkk (2013) dengan judul *“Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies.”* Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sampel

yang digunakan adalah seluruh pegawai perusahaan Rumania. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel stres kerja dan produktivitas sebagai variabel independen dan variabel dependen. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Petreanu (2013), meneliti karyawan diperusahaan Romania, sedangkan dalam penelitian ini, meneliti karyawan yang bekerja pada industri furnitur, yaitu PT. BMB Eksport Yogyakarta. Perbedaan lainnya terdapat pada penambahan variabel yang tidak digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu penggunaan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya.

3. Harrisma dan Witjaksono (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Harrisma dan Witjaksono (2013) dengan judul *“Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja”*. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui studi kepuasan kerja pada PDAM Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah menggunakan area sampling dengan ukuran sampel 74 responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda. Penelitian yang dilakukan Harrisma dan Witjaksomo (2013), melakukan penelitian di PDAM Kota Surabaya, sedangkan penelitian ini akan mengambil lokasi di PT. BMB Eksport Yogyakarta.

4. Listiawati dkk (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Listiawati dkk (2017) dengan judul *“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Venia Agape Indonesia.”* Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT.Venia Agape Indonesia dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas dengan taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dan t hitung sebesar $2.029 > t$ tabel 2,009 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape

Indonesia. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi di 104 orang yang merupakan karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan produktivitas. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda.

Tabel 2.4

Review Jurnal Penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
Penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas			
1	<p>Halkos and Bousinakis (2010), <i>The effect of stress and satisfaction on productivity</i></p> <p>International Journal of Productivity and Performance Management ISSN 1741-0401 Vol. 59 No. 5, Page. 415-431.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner dan Regresi logistik.</p>	<p>Stres Kerja (Aldwin, 1994)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Independensi 3. Hubungan sosial dengan sesama karyawan atau pimpinan. <p>Produktivitas (Locke, 1976)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Status sosial ekonomi 2. Kualitas fisik 3. Kualitas non fisik 4. Hasil pekerjaan 	<p>Hasil penelitian menunjukkan stres kerja menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas sehingga stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas.</p>
Lanjutan Tabel 2.4			
2	<p>Petreanu dkk (2013), <i>Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies.</i></p> <p>Procedia - Social and Behavioral Sciences 92, Page 420 – 425.</p> <p>Alat analisis:</p>	<p>Stres Kerja (Luthans, 1998)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hubungan antar pegawai dan organisasi, kesehatan pekerja, 3. Kurangnya peluang karir 4. Ketidakhadiran <p>Produktivitas (Cooper, 2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang membuat pekerjaan menyenangkan tidak hanya bergantung pada sifat pekerjaan 	<p>Stres kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas..</p>

	Kuesioner.	2. Tuntutan individu versus kepuasan kerja.	
Lanjutan Tabel 2.4			
3	<p>Harrisma dan Witjaksomo (2013), <i>Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.</i></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1 No. 2, Hal. 650-662.</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan analisis inferensial dan software SMART PLS versi 2.0.</p>	<p>Stres Kerja (Luthans, 2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi. <p>Produktivitas (Hasibuan, 2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi. 	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas
Lanjutan Tabel 2.4			
4	<p>Listiawati dkk (2017), <i>Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Venia Agape Indonesia</i></p> <p>AKADEMIKA Vol. 15. No.2, Hal. 117-122.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner, analisis regresi linier, korelasi.</p>	<p>Stres Kerja (Husein Umar 1999)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu. 3. Kualitas supervisi yang jelek 4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai 5. Frustrasi. <p>Produktivitas (Blocher, 2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dipakai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu. 	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Maka, sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan di industri manufaktur yaitu

di PT. BMB Eksport Yogyakarta untuk membuktikan teori dan hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel antara lain: variabel disiplin kerja menggunakan teori Robbins (2005), stres kerja menggunakan teori Umar (2013), kepuasan kerja menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2014) dan produktivitas menggunakan teori Sutrisno (2016).

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

1. Fassoulis and Alexopoulos (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fassoulis and Alexopoulos (2015) dengan judul *“The workplace as a factor of job satisfaction and productivity A case study of administrative personnel at the University of Athens.”* menunjukkan bahwa staf administrasi UOA tidak puas dengan sebagian besar aspek tempat kerja mereka sehingga memiliki efek negatif terhadap produktivitas. Selain itu, kepuasan Kerja merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan sampel sebanyak 138 responden dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan Analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel kepuasan kerja dan produktivitas, walaupun variabel kepuasan kerja dalam penelitian sebelumnya sebagai variabel independen sedangkan di penelitian ini variabel kepuasan kerja sebagai variabel

intervening. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel disiplin kerja dan stres kerja. Selain itu, lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan untuk mengolah data juga berbeda.

2. Adiwinata dan Sutanto (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2014) dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.”* hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan. Motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dengan populasi sebanyak 87 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis menggunakan SPSS.

Persamaan yang terdapat dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel kepuasan kerja dan variabel produktivitas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel penelitian, yaitu disiplin kerja dan stres kerja.

3. Viona Malonda (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Viola Malonda (2013) dengan judul *“Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado.”* Hasil penelitian menunjukkan

kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima dengan populasi keseluruhan Karyawan PT. Matahari Megamall Manado.

Persamaan yang terdapat dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel kepuasan kerja dan variabel produktivitas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel penelitian, yaitu disiplin kerja dan stres kerja.

Tabel 2.5

Review Jurnal Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas			
1	<p>Fassoulis and Alexopoulos (2015), <i>The workplace as a factor of job satisfaction and productivity A case study of administrative personnel at the University of Athens.</i></p> <p>Journal of Facilities Management Vol. 13 No. 4, Page 332-349.</p> <p>Alat analisis: Kuesioner, ANOVA, korelasi Pearson (two-tailed) dan analisis regresi.</p>	<p>Kepuasan Kerja (Wright and Davis, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas dalam bekerja 2. Lingkungan yang nyaman. <p>Produktivitas (Haynes, 2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas lingkungan dalam ruangan di tempat kerja 2. Pencahayaan yang tepat 3. Komunikasi interpersonal - kolaborasi dengan anggota staf lainnya. 	Kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Lanjutan Tabel 2.5			
2	<p>Adiwinata dan Sutanto (2014),</p>	<p>Kepuasan Kerja (Robbins and Judge, 2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap seseorang atau karyawan 	Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja

	<p><i>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.</i></p> <p>AGORA Vol. 2, No. 1, Hal. 1-9.</p>	<p>terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Jenis pekerjaan 3. Hubungan antar teman kerja, dan 4. Hubungan sosial di tempat kerja <p>Produktivitas (Sutrisno, 2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa tanggung jawab 2. Rasa cinta terhadap pekerjaan 3. Kerja sama 4. Keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya. 	<p>memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
Lanjutan Tabel 2.5			
3	<p>Viona Malonda (2013), <i>Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado</i></p> <p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3, Hal. 969-979</p> <p>Alat analisis: Regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis, koefisien regresi dan korelasi berganda.</p>	<p>Kepuasan Kerja (Handoko, 2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertanggungjawaban 2. Peningkatan kerja 3. Kemajuan <p>Produktivitas (Sedarmayanti, 2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Kehandalan produk 3. Ketelitian 4. Kemudahan penggunaan 	<p>Hasil analisis menunjukan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.</p>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Maka, sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan di industri manufaktur yaitu

di PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta untuk membuktikan teori dan hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel antara lain: variabel disiplin kerja menggunakan teori Robbins (2005), stres kerja menggunakan teori Umar (2013), kepuasan kerja menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2014) dan produktivitas menggunakan teori Sutrisno (2016).

Tabel 2.6 Rujukan Teori Disiplin Kerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Disiplin Kerja (X₁)	Rivo Manoppo (2015); Saranga dan Khuzaini (2017)	Rivai (2004)	Selalu datang tepat waktu, Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, Mematuhi semua aturan dan norma-norma yang berlaku, Taat kepada atasan dan aturan, Menghormati atasan.	Robbins (2005): <i>Disiplin waktu, Disiplin peraturan, Disiplin tanggung jawab</i>
	Mauritz dan Lucky (2015)	Darmawan (2003)	Sikap, Tingkah laku, Perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.	(Teori ini digunakan karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya).
	Vico Wentri (2013); Shannon dan Lucky (2015)	Siagian (2007)	Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetian dan ketertiban.	
	Dewi Tri Wijayati (2016)	Hasibuan (2006)	<i>Tujuan dan kemampuan, Keadilan, Pengawasan terlampir, Hukuman, Ketegasan.</i>	
	Faslah dan Savitri (2013)	Robbins (2005)	<i>Disiplin waktu, Disiplin peraturan, Disiplin tanggung jawab</i>	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari review teori disiplin kerja diatas, penulis memutuskan untuk menggunakan teori Robbins (2005). Teori ini digunakan karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2.7 Rujukan Teori Stres Kerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Stres Kerja (X₂)	Chen and Colin (2008)	Montgomery dkk (1996)	Kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, Fisiologis karyawan yang disebabkan oleh tidak nyaman, tidak diinginkan, Ancaman di lingkungan tempat kerja karyawan secara langsung.	Husein Umar (1999) Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervisi yang jelek, Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, Frustrasi. (Teori ini digunakan karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya).
	Azadeh dan Ahranjani (2017)	Yozgat dkk (2013)	Tuntutan pekerjaan dan kemampuan, Sumber daya, atau Kebutuhan pekerja.	
	Mohtaram Nemat Tavousi (2015)	Judge dkk (2009)	Kepercayaan diri, Hasil dari komponen, Pandangan individu tentang pekerjaannya.	
	Sabri <i>et al</i> (2011)	Yang (2003)	OCM, OCE	
	Potale dan Uhing (2015)	Handoko (2008)	Ketegangan yang mempengaruhi emosi, Proses berpikir, Kondisi seseorang	
	Halkos and Bousinakis (2010)	Aldwin (1994)	<i>Pekerjaan, Independensi. Hubungan sosial dengan sesama karyawan atau pimpinan.</i>	
	Petreanu dkk (2013); Harrisma dan Witjaksomo (2013)	Luthans (2006)	Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi.	
	Listiawati dkk (2017)	Husein Umar (1999)	Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervisi yang jelek, Umpan balik tentang pelaksanaan kerja	

			yang tidak memadai, Frustrasi.	
--	--	--	--------------------------------	--

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari review teori disiplin kerja diatas, penulis memutuskan untuk menggunakan teori Umar 2013. Teori ini digunakan karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2.8 Rujukan Teori Kepuasan Kerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Kepuasan Kerja (Z)	Rivo Manoppo (2015)	Wibowo (2010)	Kedudukan, Pangkat, Beban kerja pegawai senior, Umur, Kepuasan secara keseluruhan	Kreitner dan Kinicki (2005) <i>Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi kerja, pengawasan kerja dan rekan kerja</i> (Teori ini digunakan karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya).
	Saranga dan Khuzaini (2017); Azadeh dan Ahranjani (2017); Mohtaram Nemat Tavousi (2015)	Locke (1997)	Keyakinan akan kemampuan seseorang, Kompetensi, Dapat mengatasi pekerjaan, Berhasil.kehidupannya.	
	Mauritz dan Lucky (2015)	Handoko (2001)	Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja.	
	Chen and Colin (2008)	Lawler (1990)	Penghargaan organisasi, Faktor-faktor seperti distribusi tenaga dan sentralisasi, Perbedaan individu seperti harga diri dan kebutuhan akan prestasi.	
	Potale dan Uhing (2015)	Hasibuan (2006)	Keadaan emosional mengenai pekerjaan, Lingkungan di tempat kerja, Tuntutan tugas, Karyawan memandang pekerjaan mereka	
	Fassoulis and Alexopoulos (2015)	Wright and Davis	Produktivitas dalam bekerja, Lingkungan	

		(2003)	yang nyaman.	
	Adiwinata dan Sutanto (2014)	Robbins and Judge (2011)	<i>Sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, Jenis pekerjaan, Hubungan antar teman kerja, dan Hubungan sosial di tempat kerja</i>	
	Lanjutan Tabel 2.8			
	Harrisma dan Witjaksomo (2013)	Kreitner dan Kinicki (2005)	Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi kerja, pengawasan kerja dan rekan kerja	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari review teori disiplin kerja diatas, penulis memutuskan untuk menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2014). Teori ini digunakan karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2.9 Rujukan Teori Produktivitas

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Produktivitas (Y)	Fassoulis and Alexopoulos (2015)	Haynes (2008)	Kualitas lingkungan dalam ruangan di tempat kerja, Pencahayaan yang tepat, Komunikasi interpersonal - kolaborasi dengan anggota staf lainnya	Sutrisno (2009) Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi (Teori ini digunakan
	Dewi Tri Wijayati (2016)	Collins (1998)	Status sosial ekonomi, Kualitas fisik, Kualitas non fisik, Gaya kepemimpinan	
	Shannon dan Lucky (2015)	Hasibuan (2005)	Peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja,	

			Teknik produksi, Adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya	karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian sebelumnya).
	Faslah dan Savitri (2013)	Mathis (2001)	Hasil akhir yang dicapai, Penggunaan sumber daya secara optimal, Kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna	
	Halkos and Bousinakis (2010)	Locke (1976)	Status sosial ekonomi, Kualitas fisik, Kualitas non fisik, Hasil pekerjaan	
	Petreanu dkk (2013)	Cooper (2001)	Apa yang membuat pekerjaan menyenangkan tidak hanya bergantung pada sifat pekerjaan, Tuntutan individu versus kepuasan kerja.	
	Harrisma dan Witjaksomo (2013)	Sutrisno (2009)	Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi	
	Listiawati dkk (2017)	Blocher (2000)	Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dipakai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu.	
	Adiwinata dan Sutanto (2014)	Sutrisno (2012)	Rasa tanggung jawab, Rasa cinta terhadap pekerjaan, Kerja sama Keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya.	
	Viola Malonda (2013)	Sedarmayanti (2001)	Kedisiplinan, Keandalan produk, Ketelitian, Kemudahan penggunaan	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Rivo Manoppo, 2015; Saranga dan Khuzaini, 2017; Mauritz dan Lucky, 2015). Disiplin kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas (Vico Wentri, 2013; Dewi Tri Wijayati, 2016; Shannon dan Lucky, 2015; Faslah dan Savitri, 2013). Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Chen and Colin, 2008; Azadeh dan Ahranjani, 2017; Mohtaram Nemat Tavousi, 2015; Potale dan Uhing, 2015). Stres kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas (Halkos and Bousinakis, 2010; Petreanu dkk, 2013; Harrisma dan Witjaksomo, 2013; Listiawati dkk, 2017). Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas (Fassoulis and Alexopoulos, 2015; Adiwinata dan Sutanto, 2014; Viona Malonda, 2013).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena menggabungkan empat variabel (disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas) dalam satu penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan dilakukan di industri manufaktur yaitu di PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta untuk membuktikan teori dan hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan

kebaruan dalam melihat hubungan antar keempat variabel tersebut. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel antara lain: variabel disiplin kerja menggunakan teori Robbins (2005), stres kerja menggunakan teori Umar (2013), kepuasan kerja menggunakan teori Kreitner dan Kinicki (2014) dan produktivitas menggunakan teori Sutrisno (2016).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, karena dalam organisasi peran manusia merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan banyak berperan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Bohlander & Snell (2010:4) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Handoko (2012:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun tujuan organisasi. Tugas utama manajer sumber daya manusia melakukan pemanfaatan terhadap karyawan di dalam organisasi. Organisasi harus mampu

memberdayakan karyawannya sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2004:3) human resource management adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan atau sedikit karyawan, karyawan tersebut harus dibayar yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. Karyawan-karyawan tersebut harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan pemberi juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Pendapat lain menurut Dessler (2011:30) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan keadilan.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia pada dasarnya digunakan untuk mengelola karyawan oleh organisasi agar diperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria organisasi untuk melaksanakan tujuan organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006:21) sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja

sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Sedangkan menurut Dessler (2011:30) secara keseluruhan fungsi-fungsi menggambarkan proses manajemen. Beberapa dari kegiatan yang spesifik tercakup dalam macam-macam fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin, dan pengadilan.

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan aturan dan standar, penetapan aturan dan prosedur, penyusunan rencana mengembangkan rencana dan peramalan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Memberikan setiap bawahan suatu tugas khusus, pembentukan departemen, pendelegasian wewenang kepada bawahan, penetapan jalur wewenang dan komunikasi, pengkoordinasian pekerjaan yang dilakukan bawahan.

3. Susunan Kepegawaian (*Staffing*)

Penetapan jenis pegawai yang perlu diangkat, perekrutan calon pegawai, seleksi pegawai, penyusunan standar prestasi kerja, penyuluhan pegawai, training dan pengembangan pegawai.

4. Memimpin (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan moral, dan memotivasi bawahan.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Menetapkan standard seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Menurut Mondy (2008:4) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Penyedia Staf

Merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai

dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Fungsi MSDM yang utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja

3. Kompensasi

Suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberi para karyawan imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

4. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan adalah perlindungan bagi karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi.

5. Hubungan Kekaryawananan dan Perburuhan

Suatu perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja mewakili mereka.

2.2.1.3 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting dalam manajemen. Terdapat dua pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu *hard approach* dan *soft approach*. Menurut Alwi (2008:22) *hard approach (pendekatan keras)* memfokuskan pada sisi sumber di luar sumber daya manusia yang mempengaruhi proses pemberdayaan sumber daya manusia bagi pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini beranggapan bahwa orang-orang dikelola dengan cara-cara yang sama sebagaimana peralatan dan material. Sedangkan *soft approach (pendekatan lunak)* menekankan faktor hubungan antara manusia dengan motivasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan *hard approach* manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar seperti desain pekerjaan, pengukuran kinerja, kompensasi training dan development dan lain sebagainya. Sedangkan pendekatan *soft approach* manajemen menggali potensi-potensi dalam diri individu karyawannya, perlu dikembangkan yang berasal dari faktor internal yang berupa motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi semua tugas dengan tepat waktu dan mentaati semua peraturan yang ada menjadi salah satu keunggulan yang harus dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang

tinggi akan meningkat kinerja dan akan dihargai oleh atasan karena kinerja tersebut. Menurut Handoko (2014:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mondy (2008:162) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002:314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh karyawan, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi.

2.2.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Pendisiplinan di setiap perusahaan perlu diterapkan agar karyawan patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, sesuai dengan keadaan di setiap

perusahaan. Pendekatan disiplin kerja menurut Bohlander (2010:593) ada 2 pendekatan disiplin, yaitu:

1. Disiplin Progresif

Penerapan tindakan korektif dengan meningkatkan derajat yang meliputi:

- a. Karyawan selalu tahu di mana mereka berdiri mengenai pelanggaran.
- b. Karyawan tahu apa perbaikan yang diharapkan dari mereka.
- c. Karyawan mengerti apa yang akan terjadi selanjutnya jika perbaikan tidak dilakukan.

2. Disiplin Positif

Disiplin yang berfokus pada koreksi awal kesalahan karyawan, dengan karyawan bertanggung jawab penuh untuk memperbaiki masalah.

Sedangkan menurut Handoko (2014:208) ada 2 pendekatan disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuannya untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena paksaan manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Bentuk kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sasaran tindak pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Menurut Mathis & Jackson (2000:314) ada dua jenis pendekatan dalam disiplin, yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Positif

Pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Berikut adalah langkah-langkah dalam disiplin positif:

- a. Konseling

Konseling bias menjadi penting dalam proses pendisiplinan, karena memberikan kesempatan kepada para manajer dan supervisor untuk mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawannya dan mendiskusikan solusinya.

- b. Dokumentasi tertulis

Jika perilaku karyawan juga tidak terkoreksi, maka pertemuan kedua dilakukan antara supervisor dengan si karyawan. Jika tahap pertama dilakukan hanya secara lisan, maka ditahap ini didokumentasikan dalam formulir tertulis.

c. Peringatan terakhir

Dalam pertemuan yang ini supervisor menekankan kepada karyawan pentingnya koreksi terhadap tindakan karyawan yang tidak tepat.

d. Pemberhentian.

2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut sutrisno (2016:89) faktor yang memengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta akan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan

disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah dilaksanakan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

2.2.2.4 Prinsip Disiplin Kerja

Ada beberapa prinsip efektif yang memaksimalkan keefektifan disiplin dalam organisasi menurut Greenberg (2000:84) diantaranya:

1. Berikan hukuman

Semakin sedikit waktu antara terjadinya perilaku yang tidak diinginkan dan konsekuensinya, semakin kuat orang-orang membuat koneksi di antara mereka. Ketika orang membuat asosiasi ini, konsekuensi negatif mungkin akan digunakan sebagai hukuman dengan mengurangi kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan terjadi lagi.

2. Berikan tingkat hukuman yang moderat

Jika konsekuensi dari tindakan yang tidak diinginkan tidak parah, konsekuensi tersebut tidak mungkin untuk digunakan sebagai hukuman. Konsekuensi yang terlalu berat dapat dianggap tidak adil dan tidak manusiawi. Ketika ini terjadi, individu dapat mengundurkan diri.

3. Menghukum perilaku yang tidak diinginkan

Hukuman yang baik bersifat impersonal, dan itu berfokus pada tindakan individu bukan pada kepribadiannya.

4. Gunakan hukuman secara konsisten sepanjang waktu

Para manajer berusaha bersikap lembut untuk mengubah aturan perusahaan. Melakukan hal tersebut dapat menyebabkan lebih banyak kerburukan daripada kebaikan. Namun, karena secara tidak sengaja memperkuat perilaku yang tidak diinginkan dengan menunjukkan bahwa karyawan dapat lolos dengan melanggar peraturan. Oleh karena itu, paling efektif untuk mengelola hukuman setelah setiap terjadinya perilaku yang tidak diinginkan.

5. Secara jelas mengomunikasikan alasan-alasan hukuman

Memperjelas tindakan perilaku apa yang sangat membantu efektivitas hukuman. Ekspektasi yang disampaikan dengan jelas juga membantu memperkuat hubungan antara perilaku dan konsekuensinya. Manajer yang bijaksana menggunakan kesempatan mereka untuk berkomunikasi dengan bawahan untuk memperjelas bahwa hukuman bukan merupakan balas dendam tetapi merupakan upaya untuk menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan.

6. Jangan mengikuti hukuman dengan imbalan tidak puas

Bayangkan Anda seorang supervisor dan baru saja menulis surat resmi disiplin karena pelanggaran serius oleh bawahan tertentu. Karyawan yang disiplin itu merasa sangat rendah, yang membuat Anda merasa menyesal. Anda mengurangi rasa bersalah Anda dengan memberi tahu karyawan bahwa ia dapat mengambil sisa hari dengan membayar.

2.2.2.5 Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang bekerja, tekun, mengikuti aturan-aturan perusahaan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator menurut Robbins (2005:182) yaitu diantaranya:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, patuh terhadap peraturan perusahaan, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan, berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tata tertib yang telah dicapai, serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah tanggung jawabnya terhadap perusahaan, kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan, meliputi penggunaan dan pemeliharaan fasilitas yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:194) ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan dan ditingkatkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

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

3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

4. Keadilan

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

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan, membentuk kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

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

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap pekerjaan yang dilakukan tidak selalu sesuai dengan apa yang diinginkan, seringkali terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Kendala yang tidak dapat diatasi dapat membuat karyawan

menjadi stres. Luthans (2006:441) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Gibson (2011:339) mendefinisikan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Sedangkan menurut Umar (2013:44) stres (stress) di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.

Pendapat lain menurut Handoko (2014:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Robbins (2002:222) mendefinisikan stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Kerja

Faktor yang menyebabkan stres bukan hanya dari dalam pekerjaan namun dapat juga muncul dari luar pekerjaan. Menurut Handoko (2014:200) ada dua kategori penyebab stress, yaitu on-the-job dan off-the-job. Hampir setiap kondisi pekerja dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Kondisi-kondisi kerja yang sering menyebabkan stres pada karyawan diantaranya:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai karyawan dan perusahaan
11. Berbagai bentuk perubahan

Di pihak lain, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off-the-job*” antara lain:

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Sedangkan menurut Robbins (2002:225) membagi sumber sumber potensial stres menjadi tiga bagian yaitu faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor organisasi, dan faktor-faktor pribadi. Berikut bahasan mengenai tiga faktor tersebut.

1. Faktor Organisasional

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang tidak banyak, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.

- a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik.

- b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

c. Tuntutan Antarpribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

d. Struktur Organisasi

Menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan.

2. Faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur lingkungan sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi.

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Ketidakpastian politik dapat menimbulkan masalah seperti ketegangan sosial antara dua kelompok yang akan memicu tingkat stres di suatu lingkungan.

c. Ketidakpastian Teknologi

Adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

3. Masalah kepribadian

Para peneliti menyimpulkan bahwa sebagian orang memiliki kecenderungan inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek dunia secara umum. Jika kesimpulan ini benar, faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa penyebab stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal-usul dalam kepribadian orang itu.

2.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Cooper dan Straw dalam Umar (2013:44) mengatakan bahwa pengukuran stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala Fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah munculnya rasa letih pada tubuh seperti mudah sakit kepala saat bekerja, tekanan darah meningkat, sulit tidur karena kelelahan saat bekerja, nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit urat dan gelisah. Selain itu perasaan yang tidak stabil seperti tidak fokus saat bekerja, mudah gelisah, dan mudah marah.

2. Tingkah Laku

Pada sisi tingkah laku, gejala stres dapat dilihat dari tiga bagian, yaitu:

- a. Perasaan tidak stabil, misalnya tidak fokus, mudah gelisah, mudah marah, tidak tenang dalam bekerja, rasa bingung, cemas, jengkel, merasa diacuhkan.
- b. Kesulitan, misalnya dalam hal konsentrasi, mengambil keputusan saat bekerja, masalah pribadi.
- c. Kehilangan semangat kerja, misalnya mudah kehilangan semangat dalam bekerja, sulit berpikir jernih, tingkat kehadiran menurun.

3. Gejala di tempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kepuasan terhadap prestasi kerja menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja penting untuk karyawan di sebuah organisasi, karena kepuasan kerja merupakan perasaan yang menunjukkan rasa puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam organisasi. Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015:49) kepuasan kerja (job satisfaction) menjelaskan suatu perusahaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Pendapat lain menurut Luthans (2002:230) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting. Ada tiga dimensi yang umumnya disadari dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau mengeksploitasi harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang saling terkait.

Dari beberapa pengertian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bias diartikan perasaan puas atau tidak puas. Apabila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak berarti karyawan tidak puas.

2.2.4.2 Penyebab Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007:326) menyatakan terdapat lima penyebab yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Discrepancies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Value attainment (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Equity (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Disposition/genetic components (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.2.4.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa variabel tentang kepuasan kerja. Variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi. Berikut ini variabel kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

3. Umur

Pegawai yang berumur tua cenderung merasa puas karena lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan pegawai muda biasanya memiliki harapan yang ideal tentang dunia kerjanya sehingga apabila harapan dan kenyataan tidak sesuai maka akan tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi.

Variabel di atas merupakan komponen di dalam organisasi untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Bagi sebuah organisasi khususnya pimpinannya variabel tersebut dapat digunakan untuk menganalisa tingkat kepuasan karyawan.

2.2.4.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja merupakan ukuran yang dapat menunjukkan perubahan yang terjadi pada suatu bidang tertentu. Faktor dalam kepuasan kerja sangat diperlukan agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins (2001:149) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting untuk mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan tetapi yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gajaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan

penghargaan mereka. Bila upah adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan sesuai dengan standar pengupahan maka akan dihasilkan kepuasan. Kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan tetapi persepsi keadilan.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu memiliki rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan

pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Menurut Mangkunegara (2011:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, diantaranya kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

2.2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) ada lima model utama dari kepuasan kerja yang berfokus pada indikator, yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Model-model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat dimana karakteristik sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya dan aspek pekerjaan yang menunjang. Misalnya,

sebuah survei yang dilakukan oleh Society for Human Resource Management meminta pegawai untuk memilih aspek-aspek pekerjaan yang sangat penting bagi kepuasan kerja mereka. Keempat pilihan teratas mereka adalah gaji, puas dengan pekerjaan, tugas yang sesuai, pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan dan keseimbangan pekerjaan/kehidupan semuanya berhubungan secara langsung dengan kemampuan pegawai untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar.

2. Ketidaksesuaian

Model-model ini menyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari ekspektasi yang terpenuhi. Ekspektasi yang terpenuhi (met expectations) menunjukkan perbedaan antara apa yang ingin diterima seseorang dari suatu pekerjaan, seperti gaji yang sesuai dan kesempatan untuk promosi, dan apa yang sebenarnya dia terima.

3. Pencapaian Nilai

Pemikiran yang mendasari pencapaian nilai (value attainment) adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa sebuah pekerjaan memungkinkan adanya pemenuhan terhadap nilai-nilai kerja yang penting bagi seseorang seperti meningkatkan kualitas pekerjaan,

4. Keadilan

Dalam model ini, kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa “adil” pegawai diperlakukan di tempat kerja dan juga lingkungan yang nyaman. Hasil-hasil kepuasan dari persepsi seseorang bahwa hasil pekerjaan,

sehubungan dengan masukan, berbanding lurus dengan hasil/masukan keluarga. Presepsi karyawan mengenai perlakuan adil di tempat kerja sangat berhubungan dengan atasan adil dalam bersikap, memberi sanksi dan memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat sedangkan presepsi karyawan mengenai lingkungan kerja berhubungan dengan nyaman dengan lingkungan, nyaman dengan kondisi lingkungan dan lingkungan kerja yang kondusif.

5. Komponen-komponen disposisi/genetic

Didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebagian adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetis. Karenanya, model ini menyatakan bahwa perbedaan individu yang stabil sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Luthans (2002:231) indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. *The Work Itself* (Pekerjaan itu Sendiri)

Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Misalnya, penelitian yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan mendekati desain pekerjaan, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi adalah dua dari faktor motivasi kerja utama yang terkait. Penelitian terakhir menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan tersebut memediasi hubungan antara kepribadian dan pekerjaan. kepuasan, dan jika kebutuhan kreatif

pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung terpuaskan. Melalui survei selama bertahun-tahun mengenai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah mencakup pekerjaan yang menarik dan menantang, dan survei baru-baru ini menemukan bahwa pengembangan karir (tidak harus promosi) paling penting bagi karyawan yang lebih muda dan lebih tua.

2. *Pay* (Upah)

Upah dan gaji diakui sebagai faktor signifikan dan kognitif kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka tapi juga instrumental dalam memberikan kepuasan tingkat atas. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan bagaimana manajemen memandang kontribusinya terhadap organisasi. Tunjangan juga penting, tetapi mereka tidak berpengaruh. Salah satu alasannya tidak diragukan lagi adalah bahwa sebagian besar karyawan bahkan tidak tahu berapa banyak yang mereka terima dalam manfaat. Selain itu, sebagian besar cenderung meremehkan manfaat ini karena mereka tidak menyadari nilai moneter mereka yang signifikan. Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa jika karyawan diizinkan beberapa keluwesan dalam memilih jenis manfaat yang mereka inginkan dalam paket total, yang disebut rencana manfaat fleksibel, ada peningkatan yang signifikan dalam kepuasan manfaat dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. *Promotions* (Promosi)

Peluang promosi tampaknya memiliki efek yang bervariasi pada kepuasan kerja. Ini karena promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki beragam penghargaan yang menyertainya. Misalnya, individuals yang dipromosikan berdasarkan senioritas sering mengalami kepuasan kerja tapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan berdasarkan kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10 persen biasanya tidak memuaskan seperti kenaikan gaji 20 persen. Perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih memuaskan daripada promosi terjadi pada tingkat organisasi yang lebih rendah.

4. *Supervision* (Pengawasan)

Pengawasan adalah sumber kepuasan kerja lain yang cukup penting. Untuk saat ini, namun dapat dikatakan bahwa tampaknya ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah sentra karyawan, yang diukur dengan sejauh mana atasan memperhatikan kepentingan pribadi dan peduli terhadap karyawan tersebut. Hal ini biasanya diwujudkan dengan cara seperti memeriksa untuk melihat seberapa baik pekerjaan karyawan, memberikan nasehat dan bantuan kepada individu, dan berkomunikasi dengan rekan pada tingkat pribadi maupun pejabat.

Dimensi lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang digambarkan oleh manajer yang memungkinkan orang-orangnya

berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dalam banyak kasus, pendekatan ini mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Contoh musuh, meta-analisis komprehensif menyimpulkan bahwa partisipasi memang memiliki efek positif pada satisfaction pekerjaan. Iklim partisipatif yang diciptakan oleh supervisor memiliki efek yang lebih substantial pada kepuasan pekerja daripada partisipasi dalam keputusan spesifik.

5. *Work Group* (Kelompok Kerja)

Sifat kelompok kerja atau tim akan mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah, kooperatif atau anggota tim adalah sumber kepuasan kerja sederhana bagi karyawan individual. Kelompok kerja, terutama tim "ketat", berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan kepada anggota individu. Kelompok kerja "baik" atau tim yang efektif membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Namun faktor ini tidak penting untuk kepuasan kerja. Di sisi lain, jika kondisinya terbalik, masyarakat sulit bergaul dengan faktor ini mungkin memiliki efek negatif pada kepuasan kerja.

6. *Working Conditions* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik, misalnya), personil akan merasa lebih mudah melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (lingkungan yang panas dan bising, misalnya), personil akan merasa

lebih sulit menyelesaikan sesuatu. Dengan kata lain, pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan kelompok kerja. Jika semuanya bagus, mungkin tidak ada masalah kepuasan kerja; Jika keadaannya buruk, kemungkinan besar akan terjadi.

2.2.5 Produktivitas

2.2.5.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas melainkan adalah sebuah ratio, suatu perbandingan dan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi. Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Pendapat lain menurut Umar (2009:9) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input yang realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sinungan (2005:12) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dengan pencapaian yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan efisiensi.

2.2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas. Menurut Sinungan (2005:56) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Manusia
 - a. Kuantitas
 - b. Tingkat keahlian
 - c. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
 - d. Kemampuan, sikap
 - e. Minat
 - f. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur dari angkatan kerja
2. Modal
 - a. Modal tetap

- b. Teknologi R dan D
 - c. Bahan baku
- 3. Metode / Proses
 - a. Tata ruang tugas
 - b. Penangan bahan baku penolong dan mesin
 - c. Perencanaan dan pengawasan produksi
- 4. Produksi
 - Kuantitas:
 - a. Kualitas
 - b. Ruangan produksi
 - c. Struktur campuran
 - d. Spesialis produksi
- 5. Lingkaran organisasional (internal)
 - a. Organisasi dan perencanaan
 - b. Sistem manajemen
 - c. Kondisi kerja
 - d. Iklim kerja
 - e. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
 - f. Sistem insentif
 - g. Kebijakan personalia
 - h. Gaya kepemimpinan
 - i. Ukuran perusahaan

6. Lingkungan negara (eksternal)
 - a. Kondisi ekonomi dan perdagangan
 - b. Struktur sosial dan politik
 - c. Struktur industry
 - d. Tujuan pengembangan jangka panjang
 - e. Pengakuan/pengesahan
 - f. Kebijakan ekonomi pemerintah

7. Umpan balik

Dari sudut pandangan ini umpan balik dapat dipertimbangkan sebagai pengukuran produktivitas. Pada tingkatan perusahaan kita perlu mengukur hubungan satu sama lain antara biaya suatu hasil (output) dan input (masuk). Hasil dari pengukuran ini menunjukkan efektivitas dari metode/proses dan lingkungan internal perusahaan.

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, satu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.5.3 Indikator Produktivitas

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

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

Sedangkan menurut Umar (2004:9) ada dua indikator dalam produktivitas, yaitu:

1. Efektivitas

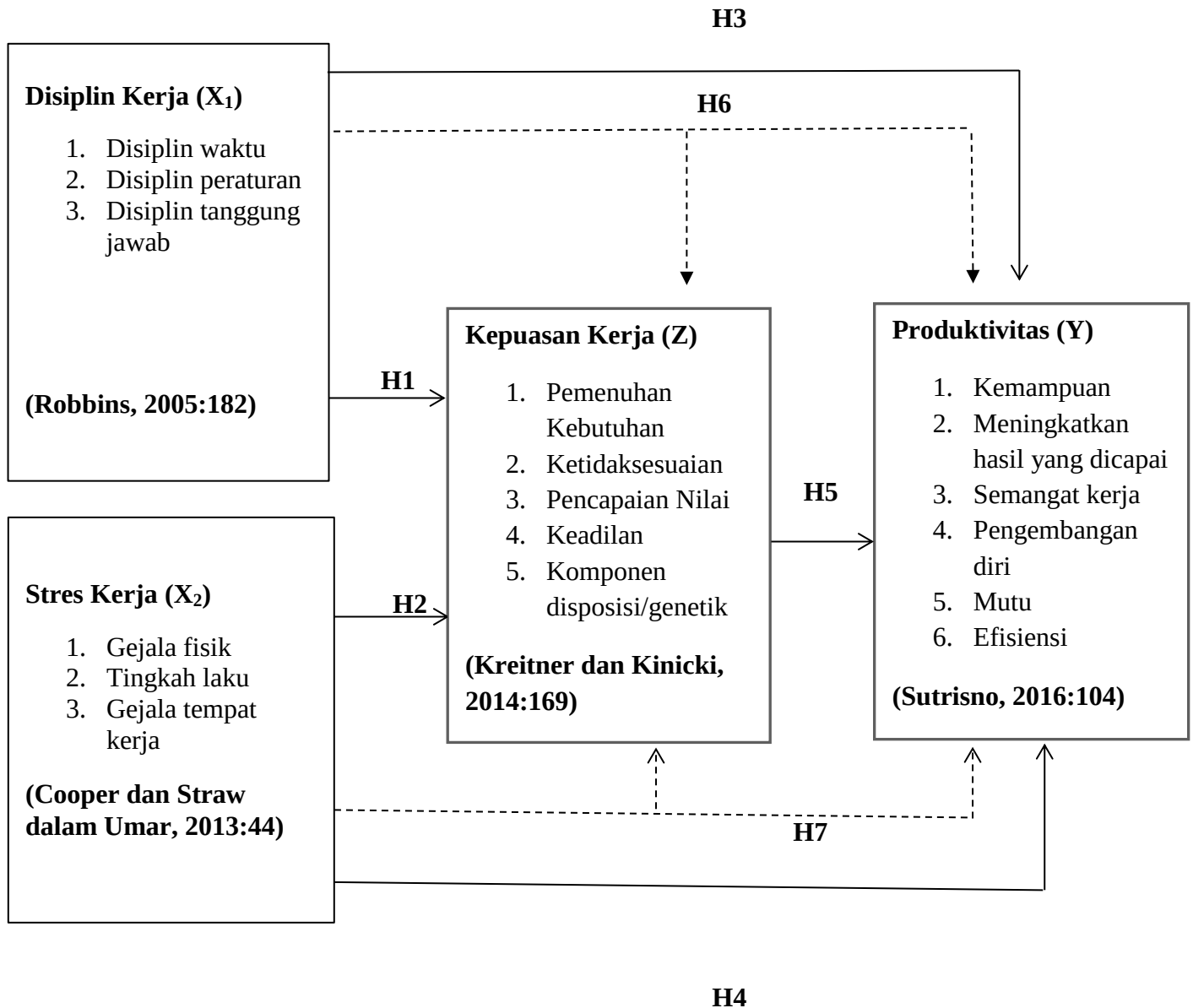
Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian induk kerjayang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

2. Efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi akan tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Bohlander & Snell (2010:590) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku tertib dalam sebuah organisasi serta pelatihan yang membentuk dan memperkuat perilaku yang diinginkan atau mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan dan mengembangkan pengendalian diri.

Apabila karyawan disiplin dalam bekerja maka otomatis semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan dan secara tidak langsung karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya yang diberikan kepada mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivo Manoppo (2015) yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara.”* membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan bahwa disiplin kerja adalah salah satu variabel penting atau prediktor dari kepuasan kerja.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015) yang berjudul *“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.”* menunjukan bahwa disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Sarangan dkk (2017) yang berjudul *“The Influence Of Individual Capability, Work Discipline And Work Environment Toward The*

Employee Satisfaction With Career Development As The Mediation.”

menunjukkan bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

2.4.2 Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Handoko (2014:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Apabila stres kerja dapat diminimalisir maka karyawan akan merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya dan proses berpikir pun tidak terganggu. Maka dapat dikatakan stres kerja dapat dikendalikan agar kepuasan karyawan tidak menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Harrisma dan Witjaksomo (2013) yang berjudul *”Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.”* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan kepuasan.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Chen and Colin Silverthorne (2012) yang berjudul *“The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan.”* membuktikan bahwa dengan menggunakan locus of control dapat memainkan peran penting dalam memprediksi tingkat kepuasan kerja, stres dan kinerja sehingga stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Azadeh dan Ahranjani (2014) yang berjudul *“The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies.”* membuktikan bahwa keamanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2.4.3 Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Menurut Mathis and Jackson (2002:341) disiplin adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berupa hasil pekerjaan yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Vico Wentri Rumondor (2013) yang berjudul *“Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.”* membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Dewi Tri Wijayati (2016) dengan judul *“The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya).”* membuktikan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Shannon dan Lucky (2015) dengan judul *“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.”* membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Faslah dan Savitri (2013) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk”* Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika

disiplin kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka produktivitas juga akan rendah.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas.

2.4.4 Stres Kerja terhadap Produktivitas

Robbins (2002:222) mendefinisikan stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Karyawan atau individu yang melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat maka kecil kemungkinan untuk stres. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Petreanu et. al. (2013) yang berjudul *“Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies.”* Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai perusahaan Rumania. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Halkos and Bousinakis (2010) yang berjudul *“The effect of stress and satisfaction on productivity.”* membuktikan bahwa stres kerja menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas sehingga stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas akan tetapi kepuasan kerja menyebabkan peningkatan produktivitas sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Harrisma dan Witjaksono (2013) yang berjudul *“Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja”*. Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Listiawati dkk (2017) dengan judul *“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Venia Agape Indonesia.”* Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4: Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap produktivitas

2.4.5 Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Meningkatnya kepuasan kerja karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri karena kepuasan kerja adalah sifat individu yang dimiliki oleh setiap orang. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan.

Menurut Luthans (2002:230) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting. Ada tiga dimensi yang umumnya disadari dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau mengeksploitasi harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang saling terkait.

Penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2014) yang berjudul *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.”* menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan.

Penelitian Fassoulis and Alexopoulos (2015) yang berjudul *“The workplace as a factor of job satisfaction and productivity A case study of administrative personnel at the University of Athens.”* menunjukkan bahwa staf administrasi UOA tidak puas dengan sebagian besar aspek tempat kerja mereka sehingga memiliki efek negatif terhadap produktivitas. Selain itu, kepuasan Kerja merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Viona Malonda (2013) dengan judul *“Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado”* Hasil analisis menunjukan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kelima penelitian ini adalah:

H5: Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas.

2.4.6 Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja

Menurut Mondy (2008:162) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam organisasi.

Penelitian Assagaf & Dotulong (2015) dengan judul *“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.”* membuktikan bahwa disiplin, motivasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain itu penelitian Adiwinata dan Sutanto (2014) yang berjudul *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.”* menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keenam penelitian ini adalah:

H6: Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

2.4.7 Stres Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2011:339) mendefinisikan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang

Penelitian yang dilakukan Harrisma dan Witjaksomo (2013) yang berjudul *“Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan*

Kerja.” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adiwinata dan Sutanto (2014) yang berjudul *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.”* menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketujuh penelitian ini adalah:

H7: Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Neuman (2016:224) dalam penelitian kuantitatif pengukuran merupakan langkah yang berbeda dalam proses penelitian yang terjadi sebelum pengumpulan data. Pengukuran kuantitatif kuantitatif memiliki terminologi khusus dan seperangkat teknik karena tujuannya adalah untuk menangkap rincian mengenai dunia sosial empiris dan mengungkapkan temuan dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif memikirkan mengenai variabel dan mengubahnya menjadi lebih spesifik selama tahap perencanaan yang dilakukan sebelum dan terpisah dari pengumpulan atau analisis data. Menggunakan teknik yang menghasilkan data dalam bentuk angka. Hal ini terjadi dengan memindahkan secara deduktif dari ide abstrak menjadi teknik pengumpulan data tertentu dan untuk informasi numerik yang tepat dihasilkan oleh teknik-teknik tersebut.

Sedangkan Menurut Creswell (2014:4) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel, pada gilirannya, dapat diukur, biasanya pada instrumen, sehingga tanggal bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Laporan tertulis akhir memiliki seperangkat terstruktur yang terdiri dari

pendahuluan, sastra dan teori, metode, hasil, dan diskusi. Seperti halnya peneliti kualitatif, mereka yang terlibat dalam bentuk penyelidikan ini memiliki asumsi tentang pengujian yang paling bersifat deduktif, membangun perlindungan terhadap bias, mengendalikan eksplanasi alternatif, dan mampu menyamaratakan dan mereplikasi temuan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) yang beralamat di Jl. Megelang KM. 14, Kawasan Industri, Caturharjo, Sleman, Yogyakarta. PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri furniture.

3.3 Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat empat jenis variabel, yaitu dua variabel bebas (*independent variabel*), satu variabel terikat (*dependent variabel*) dan satu variabel intervening.

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sekaran (2013:79) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negatif. Yaitu, jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Dengan kata lain, varians dalam variabel terikat disebabkan oleh variabel bebas. Variabel bebas dalam

penelitian ini yaitu disiplin kerja dan stres kerja yang kemudian disebut sebagai variabel X.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sekaran (2013:77) merupakan variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksikannya. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Melalui analisis variabel terikat (misalnya, menemukan apakah variabel yang mempengaruhinya), maka terdapat kemungkinan untuk menemukan jawaban atau solusi atas masalah tersebut. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas yang kemudian disebut sebagai variabel Y.

3. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sekaran (2013:84) variabel perantara adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai memengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Dengan demikian, terdapat kualitas temporal atau dimensi waktu pada variabel perantara. Variabel perantara muncul sebagai fungsi dari variabel bebas yang berpengaruh dalam situasi apapun, serta membantu untuk mengonseptkan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel intervenig dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja yang kemudian disebut sebagai variabel Z

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja. Pengertian disiplin kerja menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator menurut Robbins (2005:182) yaitu diantaranya:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku

a. Kehadiran, meliputi:

1. Taat saat jam masuk kerja
2. Taat saat jam istirahat
3. Taat saat jam pulang kerja

b. Patuh terhadap peraturan perusahaan, meliputi:

1. Mematuhi peraturan di dalam perusahaan
2. Berpakaian sesuai yang ditetapkan
3. Menjaga nama baik perusahaan

c. Melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, meliputi:

1. Melaksanakan tugas sesuai yang ditetapkan
2. Mengerjakan tugas dengan benar

3. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik

a. Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan, meliputi:

1. Mengerjakan perintah yang diberikan atasan

b. Berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan peraturan, meliputi:

1. Melaksanakan tata tertib yang ditetapkan
2. Menerima sanksi apabila melakukan kesalahan

3. Disiplin tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan

a. Sanggup dalam menghadapi pekerjaan, meliputi:

1. Melaksanakan tugas sesuai jabatan
2. Mengerjakan tugas sesuai kemampuan
3. Mampu menghadapi pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab

b. Tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan, meliputi:

1. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
2. Bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas
3. Bersedia bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam bekerja
4. Tidak melibatkan rekan kerja dalam pekerjaan.

3.4.2 Variabel Stres Kerja (X₂)

Menurut Handoko dalam Umar (2013:44) stres di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.

Cooper dan Straw dalam Umar (2013:44) mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala Fisik

a. Munculnya rasa letih pada tubuh, meliputi:

1. Sakit kepala
2. Tekanan darah meningkat
3. Tidak bisa tidur

b. Perasaan yang tidak stabil, meliputi:

1. Tidak fokus
2. Gelisah
3. Mudah marah
4. Tidak tenang

2. Tingkah Laku

Pada sisi tingkah laku, gejala stres dapat dilihat dari perasaan yang tidak stabil, kesulitan berkonsentrasi dalam bekerja dan kehilangan semangat kerja.

a. Perasaan tidak stabil, meliputi:

1. Tidak fokus dalam bekerja

2. Gelisah saat bekerja
3. Mudah marah
4. Merasa tidak tenang dalam bekerja
- b. Sulit berkonsentrasi, meliputi:
 1. Sulit berkonsentrasi
 2. Sulit mengambil keputusan
 3. Masalah pribadi
- c. Kehilangan semangat kerja, meliputi:
 1. Mudah kehilangan semangat dalam bekerja
 2. Sulit berpikir dengan jernih
 3. Kehadiran menurun
3. Gejala di tempat kerja
 - a. Kepuasan terhadap prestasi kerja menurun, meliputi:
 1. Kurang puas terhadap kinerja
 2. Kurang puas terhadap pekerjaan
 3. Produktivitas menurun
 - b. Muncul kejenuhan dalam bekerja, meliputi:
 1. Pekerjaan membosankan
 - c. Hilangnya kreatifitas, meliputi:
 1. Kurang berinovasi

3.4.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Faktor kepuasan kerja merupakan ukuran yang dapat menunjukkan perubahan yang terjadi pada suatu bidang tertentu. Faktor dalam kepuasan kerja sangat diperlukan agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) ada lima model utama indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan
 - a. Kepuasan yang sesuai dengan kebutuhan, meliputi:
 1. Pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup
 - b. Aspek pekerjaan yang menunjang kepuasan, meliputi:
 1. Puas dengan pekerjaan
 2. Tugas yang diberikan sesuai
 3. Pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan
2. Ketidaksesuaian
 - a. Gaji yang sesuai, meliputi:
 1. Puas dengan gaji yang diterima
 2. Puas dengan tunjangan yang diterima
 3. Gaji yang diterima sesuai dengan standar
 - b. Kesempatan untuk dipromosikan, meliputi:

1. Puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan
 2. Puas dengan gaji yang diterima setelah dipromosikan
 3. Memiliki kesempatan untuk dipromosikan
- c. Ekspektasi pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan, meliputi:
1. Pekerjaan sesuai harapan

3. Pencapaian Nilai

- a. Meningkatnya pekerjaan, meliputi:
1. Mampu meningkatkan kualitas pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan, meliputi:
1. Pekerjaan yang menyenangkan
 2. Merasa puas dengan tanggung jawab yang dibebankan
 3. Pekerjaan yang dikerjakan memicu untuk bekerja lebih kreatif

4. Keadilan

- a. Perlakuan adil ditempat kerja, meliputi:
1. Merasa atasan adil dalam bersikap
 2. Merasa atasan adil dalam memberi sanksi
 3. Merasa atasan memberikan kesempatan untuk berpendapat
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, meliputi:
1. Merasa nyaman dengan lingkungan kerja
 2. Merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja
 3. Merasa lingkungan kerja di perusahaan kondusif untuk bekerja

5. Komponen-komponen disposisi/genetic

- a. Rekan Kerja didalam perusahaan, meliputi:
 - 1. Merasa cocok dengan rekan kerja
 - 2. Rekan kerja menyenangkan
 - 3. Bersaing sportif
- b. Merasa puas dengan hasil pekerjaannya, meliputi:
 - 1. Puas dengan hasil pekerjaan
 - 2. Apabila puas maka kinerja saya meningkat
- c. Kepuasan karena lingkungan kerja, meliputi:
 - 1. Lingkungan kerja sesuai dengan harapan
 - 2. Semangat bekerja karena lingkungan yang menyenangkan

3.4.4 Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 2. Kemampuan
 - a. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, meliputi:
 - 1. Mengerjakan tugas dengan baik
 - 2. Menyelesaikan tugas dengan baik
 - b. Profesional dalam bekerja, meliputi:

1. Profesional dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
 - a. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, meliputi:
 1. Berusaha meningkatkan pencapaian hasil
 - b. Menikmati hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, meliputi:
 1. Berusaha terlibat dalam pekerjaan
 2. Terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Semangat kerja
 - a. Etos kerja, meliputi:
 1. Semangat untuk menyelesaikan pekerjaan
 2. Memiliki keyakinan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 3. Memiliki keyakinan setiap pekerjaan akan lebih baik
 4. Semangat bekerja setiap hari
4. Pengembangan diri
 - a. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, meliputi:
 1. Berusaha mengembangkan kemampuan
 2. Terus meningkatkan kemampuan
 - b. Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, meliputi:
 1. Dapat menghadapi tantangan
 2. Menyukai tantangan

3. Melihat harapan dari setiap tantangan

5. Mutu

a. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, meliputi:

1. Berusaha memperbaiki mutu pekerjaan
2. Berusaha memperbaiki pekerjaan agar mutu pekerjaan meningkat

b. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, meliputi:

1. Berusaha memperbaiki hasil dari kinerja
2. Berusaha bekerja untuk mendapatkan hasil yang baik
3. Memacu diri untuk mendapatkan hasil kerja terbaik

6. Efisiensi

a. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, meliputi:

1. Memaksimalkan sumber daya yang ada di perusahaan
2. Memaksimalkan hasil yang dicapai dari kinerja

b. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh bagi karyawan, meliputi:

1. Menghemat penggunaan dan pengeluaran

3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data primer (*primary data*)

Menurut Sekaran (2013:130) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterangan langsung dari responden dengan menjawab kuesioner.

2. Data sekunder (*secondary data*)

Menurut Sekaran (2013:130) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada yang berguna bagi peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data terkait lokasi penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi yang menyangkut dengan indikator serta elemen penelitian maka peneliti akan menggunakan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sekaran (2013:170) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisiensi ketika studi bersifat deskriptif atau eksplanatori. Kuesioner secara umum didesain untuk mengumpulkan banyak data kuantitatif. Kuesioner dapat diberikan secara personal, dikirimkan kepada responden, atau didistribusikan secara elektronik.

Dalam teknik pengumpulan data kuesioner, skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sekaran (2013:30) skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan. Respons terkait sejumlah poin yang menekankan konsep atau variabel tertentu dapat dianalisis per poin, namun juga memungkinkan untuk menghitung total atau penjumlahan nilai untuk setiap responden dengan menjumlahkan antarpoin. Pendekatan penjumlahan umum digunakan, sehingga skala likert disebut juga dengan skala penjumlahan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah enam titik yaitu: (1) amat sangat tidak setuju, (2) sangat tidak setuju, (3) tidak setuju, (4) setuju, (5) sangat setuju dan (6) amat sangat setuju.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi pearson. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n\sum xyz - (\sum x)(\sum y)(\sum z)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}\{n\sum z^2 - (\sum z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xyz} : koefisien korelasi

x : skor yang ada dibutir item

y : total skor

n : jumlah subyek

$\sum x$: jumlah skor x

$\sum y$: jumlah skor y

$\sum z$: jumlah skor z

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan adalah Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_i : Alfa Cronbach

$\sum Si^2$: mean kuadrat kesalahan

St^2 : varians total

k : mean kuadrat antara subyek.

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran (2013:53) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi dari penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport yang berjumlah 200 orang.

3.7.2 Sampel

Sampel menurut Sekaran (2013:54) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua, elemen populasi membentuk sampel. Sehingga sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau dengan nama lain yaitu sampel sensus. Menurut Martono (2011:79) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Alasan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel

adalah karena penelitian memiliki sasaran dalam penelitian yaitu seluruh karyawan dalam perusahaan yang akan diteliti. Sehingga jumlah sampel berjumlah 200 orang yang merupakan karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Neuman (2011:423) metode analisis data merupakan mengolah data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka. Angka-angka mewakili nilai variabel, yang mengukur karakteristik peserta dan responden. Angka tersebut dalam bentuk mentah pada kuisioner, buku catatan, recording sheets, atau file komputer. Angka-angka tersebut diolah dan dianalisis dapat disajikan dalam diagram atau grafik untuk memberikan gambaran ringkas mengenai data yang telah dikumpulkan dan menafsirkan atau memberikan makna teoritis terhadap hasilnya.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2013:19) analisis deskriptif adalah memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standard deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2006:91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Setiap penelitian harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Contoh jika nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95.

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:105) menerangkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2006:105) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel tertikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED

dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan ketergantungan suatu variabel terikat (dependent) yang disebabkan oleh variabel bebas (independent). Bentuk persamaannya adalah (Ghozali, 2014:77):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Stres Kerja

E : Error

Uji regresi yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, yaitu dengan variabel bebas: disiplin kerja (X₁) dan stres kerja

(X_2), serta variabel terikat: produktivitas (Y). Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution).

3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah diketahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Menurut Ghazali (2006:84) perlu dilakukan uji statistik dimana uji statistik yang digunakan adalah uji F dan uji t, yaitu:

3.8.4.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2006:84) uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Langkah-langkah pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

1. Membuat formulasi hipotesis, yaitu H_0 dan H_a
 - a. H_0 : tidak ada pengaruh positif secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen
 - b. H_a : ada pengaruh positif secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen
2. Untuk menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$
 - a. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $P \geq \alpha$
 - b. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $P < \alpha$

3. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan (alat) statistika yang dipergunakan, yaitu pada program SPSS.
4. Mengambil keputusan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.8.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2006:84) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah-langkah pengujian uji t adalah:

1. Membuat formulasi hipotesis, yaitu H_0 dan H_a
 - a. H_0 : tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b. H_a : ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$
 - a. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $P \geq \alpha$
 - b. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $P < \alpha$
1. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan (alat) statistika yang dipergunakan, yaitu pada program SPSS.
2. Mengambil kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

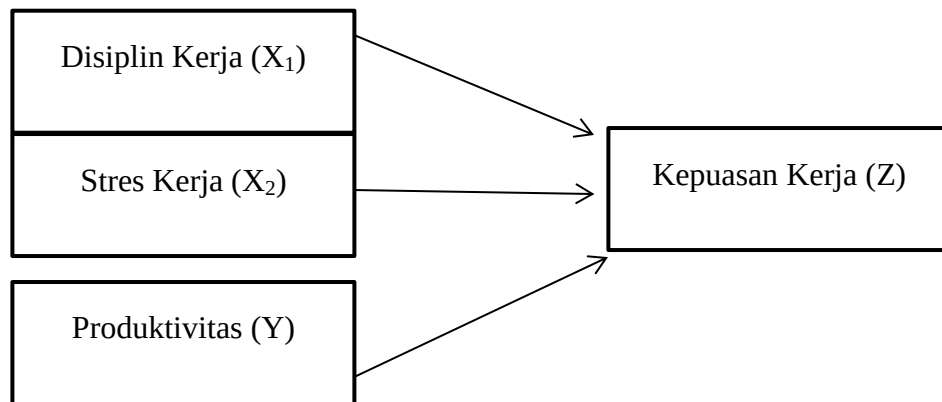
3.8.6 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori Ghozali (2011:249). Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir harus melewati jalur langsung atau tidak langsung melalui variabel intervening.

Diagram jalur:

1. Tahap I

Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel seperti tahap dibawah ini:

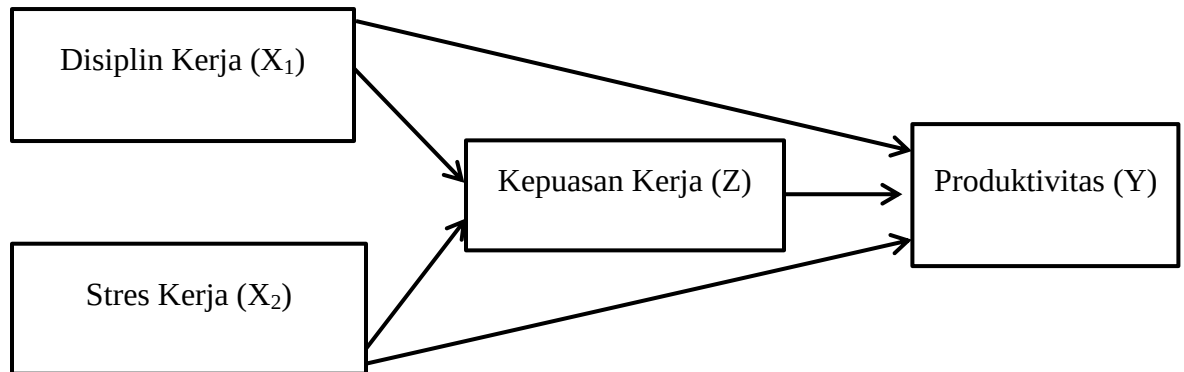


Persamaan dalam tahap 1 ini adalah:

$$Z = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2$$

2. Tahap II

Membuat diagram jalur strukturalnya sebagai berikut:



Persamaan dalam tahap 2 ini adalah:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2 + b_3 Z.$$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan diuraikan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan stress kerja dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta. Dalam penelitian ini pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT. BMB Eksport Yogyakarta. Kuesioner disebarkan kepada 200 karyawan PT. BMB Eksport Yogyakarta. Pada kenyataannya kuesioner yang kembali untuk diolah berjumlah 183 kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dititipkan kepada perusahaan yang disebar oleh salah satu karyawan PT. BMB Eksport Yogyakarta.

Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif responden, analisis deskripsi variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson*

Correlation. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	Item 1	0.691	0,145	Valid
	Item 2	0.756	0,145	Valid
	Item 3	0.709	0,145	Valid
	Item 4	0.708	0,145	Valid
	Item 5	0.579	0,145	Valid
	Item 6	0.609	0,145	Valid
	Item 7	0.563	0,145	Valid
	Item 8	0.638	0,145	Valid
	Item 9	0.615	0,145	Valid
	Item 10	0.621	0,145	Valid
	Item 11	0.634	0,145	Valid
	Item 12	0.540	0,145	Valid
	Item 13	0.623	0,145	Valid
	Item 14	0.668	0,145	Valid
	Item 15	0.649	0,145	Valid
	Item 16	0.664	0,145	Valid
	Item 17	0.681	0,145	Valid
	Item 18	0.627	0,145	Valid
	Item 19	0.743	0,145	Valid
	Item 20	0.318	0,145	Valid
Stres Kerja (X_2)	Item 1	0.622	0,145	Valid
	Item 2	0.613	0,145	Valid
	Item 3	0.568	0,145	Valid
	Item 4	0.294	0,145	Valid
	Item 5	0.724	0,145	Valid
	Item 6	0.705	0,145	Valid
	Item 7	0.580	0,145	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

	Item 8	0.520	0,145	Valid
	Item 9	0.759	0,145	Valid
	Item 10	0.782	0,145	Valid
	Item 11	0.697	0,145	Valid
	Item 12	0.865	0,145	Valid
	Item 13	0.849	0,145	Valid
	Item 14	0.734	0,145	Valid
	Item 15	0.266	0,145	Valid
	Item 16	0.347	0,145	Valid
	Item 17	0.396	0,145	Valid
	Item 18	0.709	0,145	Valid
	Item 19	0.643	0,145	Valid
	Item 20	0.723	0,145	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Item 21	0.617	0,145	Valid
	Item 1	0.466	0,145	Valid
	Item 2	0.626	0,145	Valid
	Item 3	0.440	0,145	Valid
	Item 4	0.412	0,145	Valid
	Item 5	0.649	0,145	Valid
	Item 6	0.706	0,145	Valid
	Item 7	0.592	0,145	Valid
	Item 8	0.525	0,145	Valid
	Item 9	0.556	0,145	Valid
	Item 10	0.510	0,145	Valid
	Item 11	0.513	0,145	Valid
	Item 12	0.398	0,145	Valid
	Item 13	0.568	0,145	Valid
	Item 14	0.672	0,145	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

Produktivitas (Y)	Item 15	0.589	0,145	Valid
	Item 16	0.565	0,145	Valid
	Item 17	0.574	0,145	Valid
	Item 18	0.327	0,145	Valid
	Item 19	0.542	0,145	Valid
	Item 20	0.632	0,145	Valid
	Item 21	0.580	0,145	Valid
	Item 22	0.628	0,145	Valid
	Item 23	0.517	0,145	Valid
	Item 24	0.390	0,145	Valid
	Item 25	0.392	0,145	Valid
	Item 26	0.322	0,145	Valid
	Item 27	0.648	0,145	Valid
	Item 28	0.577	0,145	Valid
	Item 1	0.544	0,145	Valid
	Item 2	0.544	0,145	Valid
	Item 3	0.755	0,145	Valid
	Item 4	0.794	0,145	Valid
	Item 5	0.686	0,145	Valid
	Item 6	0.816	0,145	Valid
	Item 7	0.634	0,145	Valid
	Item 8	0.678	0,145	Valid
	Item 9	0.749	0,145	Valid
	Item 10	0.641	0,145	Valid
	Item 11	0.478	0,145	Valid
	Item 12	0.572	0,145	Valid
	Item 13	0.852	0,145	Valid
	Item 14	0.833	0,145	Valid
	Item 15	0.528	0,145	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

Item 16	0.547	0,145	Valid
Item 17	0.573	0,145	Valid
Item 18	0.574	0,145	Valid
Item 19	0.619	0,145	Valid
Item 20	0.756	0,145	Valid
Item 21	0.696	0,145	Valid
Item 22	0.820	0,145	Valid
Item 23	0.795	0,145	Valid
Item 24	0.773	0,145	Valid
Item 25	0.723	0,145	Valid
Item 26	0.362	0,145	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Seperti telah dikemukakan pada Tabel 4.1 diperoleh nilai r_{hitung} dari semua item pada validitas $> r_{tabel}$, maka butir-butir instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid. Sehingga semua butir instrumen pertanyaan yang berhubungan dengan disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas dinyatakan valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang

diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbachs Coefficient Alpha* lebih kecil 0,60, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliable*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,934	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,934	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,925	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,957	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 6, hal 196)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian yaitu disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden digunakan untuk mengetahui karakteristik PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta yang

menjadi obyek penelitian, apakah berdasarkan identitas yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak.

4.2.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 183 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	Kurang dari 20 tahun	0	0
2	21 tahun - 30 tahun	42	23.0
3	31 tahun - 40 tahun	105	57.4
4	40 tahun - 50 tahun	36	19.7
5	Lebih dari 50 tahun	0	0
Total		183	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi 5 kategori. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan rentang usia tertinggi adalah 31-40 tahun sebanyak 105 orang atau 57,4 persen diikuti dengan usia 21-30 tahun sebanyak 42 orang atau 23 persen, selanjutnya diikuti dengan usia 40-50 tahun sebanyak 36 orang atau 19,7 persen. Maka, mayoritas koresponden berusia 31-40 tahun sebanyak 105 orang atau 57,4 persen.

4.2.2 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 183 responden diperoleh data tentang status pernikahan. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan tingkat pernikahan ditunjukkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	%
1	Belum Menikah	30	16.4
2	Menikah	153	83.6
Total		183	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dibedakan belum menikah dan menikah. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden belum menikah sebanyak 30 orang atau 16,4 persen dan responden yang menikah sebanyak 153 atau 83,6 persen.

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 183 responden diperoleh data tentang pendidikan terakhir. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	SD	3	1,6
2	SMP	16	8.7
3	SMA/SMK	164	89,6

4	DIPLOMA	0	0
5	SARJANA	0	0
Total		183	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 281)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 3 orang atau 1,6 persen. Pendidikan terakhir SMP 16 orang atau sebesar 8,7 persen. Sedangkan SMA/SMK sebesar 164 orang atau 89,6 persen. Hal ini menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK 164 orang atau sebesar 89,6 persen.

4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 183 responden diperoleh data tentang lama bekerja. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Frekuensi	%
1	Kurang dari 2 tahun	13	7.1
2	2 tahun – 10 tahun	108	59.0
3	11 tahun – 20 tahun	62	33.9
4	21 tahun – 30 tahun	0	0
5	Lebih dari 30 tahun	0	0
Total		183	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran, hal 282)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi yaitu lama bekerja dengan rentang <2 tahun, 2-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, dan > 30 tahun. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan rentang <2 tahun sebanyak 13 orang atau 7,1 persen dan responden dengan rentang 2-10 tahun sebanyak 108 orang atau 59,0 persen, sedangkan rentang 11-20 tahun sebanyak 62 orang atau 33,9 persen. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kategori lama bekerja responden paling banyak dalam rentang 2-10 tahun sebesar 59,0 persen.

4.2.5 Responden Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 183 responden diperoleh data tentang penghasilan. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan penghasilan ditunjukkan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	Kurang dari Rp.1574.550	52	28,4
2	Rp.1574.550 - Rp.2.500.000	131	71,6
3	Rp.2.500.000 - Rp.3.000.000	0	0
4	Rp.3.000.000 - Rp.3500.000	0	0
5	Rp.3.500.000 - Rp.4.000.000	0	0
6	Rp.4.000.000 - Rp.4.500.000	0	0
7	Rp.4.500.000 - Rp.5.000.000	0	0
8	Lebih dari Rp.5.000.000	0	0
Total		183	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran, hal 282)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan penghasilan kurang dari Rp.1.574.550 sebanyak 52 orang atau 28,4 persen. Kemudian penghasilan Rp.1.574.550-Rp.2.500.000 sejumlah 131 orang atau 71,6 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki penghasilan Rp.1.574.550-Rp.2.500.000 sebesar 71,6 persen.

4.3 Deskriptif Hasil Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel disiplin kerja, stres kerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 6

$$\text{Interval} = \frac{6-1}{6} = 0.83$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,83 = Amat Sangat Tidak Setuju

1,84 – 2,66 = Sangat Tidak Setuju

2,67 – 3,50 = Tidak Setuju

3,51 – 4,33 = Setuju

4,35 – 5,16 = Sangat Setuju

5,17 – 6,00 = Amat Sangat Setuju

4.3.1 Analisis Penilaian Responden

Berikut adalah hasil analisis penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas.

4.3.1.1 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Hasil penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Penilaian Responden Disiplin Kerja

Indikator	Mean	Kriteria
Kehadiran		
Saya mentaati jam masuk kerja	4,81	Baik
Saya mentaati jam istirahat	4,79	Baik
Saya mentaati jam pulang kerja	4,78	Sangat baik
Rata-rata	4,79	Sangat baik
Patuh pada Peraturan Perusahaan		
Saya mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan	4,66	Sangat baik
Saya berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan	4,37	Sangat baik
Saya menjaga nama baik perusahaan	4,72	Sangat baik
Rata-rata	4,58	Sangat baik
Ketepatan Waktu		
Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang sudah ditetapkan atasan	4,45	Sangat baik
Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai yang diperintahkan atasan	4,38	Sangat baik
Rata-rata	4,42	Sangat baik
Patuh dengan Perintah Atasan		
Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan	4,39	Sangat baik
Saya mengerjakan perintah yang diberikan oleh atasan	4,38	Sangat baik
Rata-rata	4,38	Sangat baik

Lanjutan table 4.8		
Saya berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan	4,44	Sangat baik
Saya melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan	4,48	Sangat baik
Saya siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja	4,35	Sangat baik
Rata-rata	4,42	Sangat baik
Sanggup Menghadapi Pekerjaan		
Saya siap melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang saya emban	4,43	Sangat baik
Saya mengerjakan tugas dengan kemampuan yang saya miliki	4,49	Sangat baik
Saya mampu menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	4,47	Sangat baik
Rata-rata	4,46	Sangat baik
Tanggung jawab		
Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan	4,50	Sangat baik
Saya bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas yang ada diperusahaan	4,45	Sangat baik
Saya bersedia bertanggung jawab terhadap setiap kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas	4,46	Sangat baik
Saya tidak pernah melibatkan rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	3,83	Baik
Rata-rata	4,31	Sangat baik
Rata-rata keseluruhan	4,48	Sangat baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 183)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dipaparkan bahwa dari 183 responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 4,48 dan nilai tersebut kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan indikator yang tertuang pada variabel disiplin kerja. Dari ke tujuh dimensi dalam variabel disiplin kerja yaitu kehadiran, patuh pada peraturan perusahaan, ketepatan waktu, patuh dengan perintah atasan, berkomitmen,

sanggup menghadapi pekerjaan dan tanggung jawab, dapat diketahui bahwa nilai dimensi tertinggi adalah kehadiran dengan rata-rata sebesar 4,79 (Sangat baik). Maka dapat diartikan bahwa dimensi kehadiran adalah dimensi yang paling baik nilainya dari variabel disiplin kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. Penilaian tertinggi responden pada disiplin kerja adalah pada Saya mentaati jam masuk kerja yaitu dengan rata-rata sebesar 4,81 sedangkan penilaian terendah yaitu pada indikator Saya tidak pernah melibatkan rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan rata-rata sebesar 3,83.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja (X_1)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Kehadiran	4,79	Sangat Baik
2	Patuh Pada Peraturan Perusahaan	4,58	Sangat Baik
3	Ketepatan Waktu	4,42	Sangat Baik
4	Patuh Dengan Perintah Atasan	4,38	Sangat Baik
5	Sanggup Menghadapi Pekerjaan	4,46	Sangat Baik
6	Tanggung Jawab	4,31	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X_1)		4,48	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-20	0	0	Sangat Rendah
21-40	0	0	Rendah
41-60	0	0	Sedang
61-80	39	21,31	Tinggi
81-100	109	59,56	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.10			
101-120	35	19,12	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

4.3.1.2 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Hasil penilaian responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Penilaian Responden Stres Kerja

Pertanyaan	Mean	Kriteria
Rasa Letih		
Badan saya mudah letih pada saat bekerja	3,38	Tidak setuju
Saya mudah merasa sakit kepala saat bekerja	3,15	Tidak setuju
Saya mudah mengalami tekanan darah yang meningkat saat bekerja	2,97	Tidak setuju
Saya sulit tidur karena kelelahan saat bekerja	3,32	Tidak setuju
Rata-rata	3,20	Tidak setuju
Perasaan tidak Stabil		
Saya mudah tidak fokus dalam bekerja	2,93	Tidak setuju
Saya mudah gelisah saat bekerja	2,97	Tidak setuju
Saya mudah marah saat bekerja	2,91	Tidak setuju
Saya mudah merasa tidak tenang dalam bekerja	2,90	Tidak setuju
Rata-rata	2,93	Tidak setuju
Sulit Berkonsentrasi		
Saya sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan	2,87	Tidak setuju
Lanjutan Tabel 4.9		
Saya merasa sulit dalam mengambil keputusan saat bekerja	3,00	Tidak setuju
Saya merasa masalah pribadi mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	2,97	Tidak setuju
Rata-rata	2,95	Tidak setuju
Kehilangan Semangat Kerja		
Saya mudah kehilangan semangat dalam bekerja	2,92	Tidak setuju
Saya sulit berpikir dengan jernih dalam melakukan pekerjaan	2,91	Tidak setuju
Tingkat kehadiran saya menurun	2,84	Tidak setuju
Rata-rata	2,89	Tidak setuju
Prestasi Kerja Menurun		

Saya merasa kurang puas dengan kinerja saya	3,15	Tidak setuju
Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini	3,18	Tidak setuju
Saya merasa produktivitas saya menurun	2,99	Tidak setuju
Rata-rata	3,11	Tidak setuju
Jenuh dalam Bekerja		
Saya merasa jenuh dalam bekerja	3,04	Tidak setuju
Saya merasa pekerjaan saya membosankan	2,91	Tidak setuju
Rata-rata	2,98	Tidak setuju
Hilangnya Kreatifitas		
Saya merasa kreatifitas menurun saat bekerja	3,05	Tidak setuju
Saya merasa kurang berinovasi dalam pekerjaan sehari-hari	3,10	Tidak setuju
Rata-rata	3,08	Tidak setuju
Rata-rata keseluruhan	3,02	Tidak setuju

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal 184)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dipaparkan bahwa dari 183 responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 3,02 dan nilai tersebut kategori tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan indikator yang tertuang pada variabel stres kerja. Dari ke tujuh dimensi dalam variabel stres kerja yaitu rasa letih, perasaan tidak stabil sulit berkonsentrasi, kehilangan semangat kerja, prestasi kerja menurun, jenuh dalam bekerja dan hilangnya kreatifitas dapat diketahui bahwa nilai dimensi tertinggi adalah rasa letih dengan rata-rata sebesar 3,20 (Tidak setuju). Maka dapat diartikan bahwa dimensi rasa letih adalah dimensi yang paling besar nilainya dari variabel stress kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. Penilaian tertinggi responden pada stress kerja adalah pada Badan saya mudah letih pada saat bekerja dengan rata-rata 3,38, sedangkan penilaian terendah yaitu pada indikator Tingkat kehadiran saya menurun

dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan rata-rata sebesar 2,84.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Indikator Stres kerja (X₂)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Rasa Letih	3,20	Tidak Setuju
2	Perasaan Tidak Stabil	2,93	Tidak Setuju
3	Sulit Berkonsentrasi	2,95	Tidak Setuju
4	Kehilangan Semangat Kerja	2,89	Tidak Setuju
5	Prestasi Kerja Menurun	3,11	Tidak Setuju
6	Jenuh Dalam Bekerja	2,98	Tidak Setuju
7	Hilangnya Kreatifitas	3,08	Tidak Setuju
Stres Kerja (X₂)		3,02	Tidak Setuju

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja (X₂)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-21	0	0	Sangat Rendah
22-42	9	4,9	Rendah
43-63	58	31,69	Sedang
64-74	104	56,83	Tinggi
75-95	13	7,10	Sangat Tinggi
96-116	0	0	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

4.3.1.3 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Mean	Kriteria
Kepuasan Sesuai dengan Kebutuhan		
Saya merasa pekerjaan saya dapat memenuhi	3,80	Tinggi

kebutuhan hidup saya		
Rata-rata	3,80	Tinggi
Aspek Pekerjaan		
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	3,96	Tinggi
Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	4,03	Tinggi
Pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya	4,25	Tinggi
Rata-rata	4,08	Tinggi
Gaji		
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	3,48	Tidak tinggi
Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima	3,56	Tinggi
Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar yang ada	3,64	Tinggi
Rata-rata	3,56	Tinggi
Kesempatan Promosi		
Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada saya	3,72	Tinggi
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setelah dipromosikan perusahaan	3,59	Tinggi
Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	4,05	Tinggi
Rata-rata	3,79	Tinggi
Ekspektasi Pekerjaan		
Saya merasa beban pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan saya	3,80	Tinggi
Rata-rata	3,80	Tinggi
Meningkatnya Pekerjaan		
Saya mampu meningkatkan kualitas pekerjaan saya	4,08	Tinggi
Rata-rata	4,08	Tinggi
Kepuasan terhadap Pekerjaan		
Pekerjaan yang saya kerjakan menyenangkan	4,01	Tinggi
Saya merasa puas dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya	3,95	Tinggi
Pekerjaan yang saya kerjakan memicu untuk bekerja lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4,23	Tinggi
Rata-rata	4,07	Tinggi
Perlakuan Adil		
Atasan saya adil dalam bersikap	3,62	Tinggi
Atasan saya adil dalam memberi sanksi kepada siapa saja yang melanggar	3,66	Tinggi
Atasan saya memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat	4,04	Tinggi
Rata-rata	3,78	Tinggi

Lingkungan Kerja		
Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya	3,92	Tinggi
Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sekarang	3,88	Tinggi
Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan kondusif	3,86	Tinggi
Rata-rata	3,89	Tinggi
Rekan Kerja		
Saya merasa cocok dengan rekan kerja ditempat saya bekerja	4,08	Tinggi
Rekan kerja ditempat saya bekerja menyenangkan	4,07	Tinggi
Saya berusaha bersaing sportif dengan rekan kerja saya dalam bidang pekerjaan	4,04	Tinggi
Rata-rata	4,06	Tinggi
Puas dengan Hasil Pekerjaan		
Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya	4,01	Tinggi
Saya merasa apabila saya puas maka kinerja saya meningkat	4,05	Tinggi
Rata-rata	4,03	Tinggi
Lingkungan Kerja yang Memuaskan		
Saya senang karena lingkungan kerja sesuai dengan harapan saya	3,78	Tinggi
Saya semangat bekerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan	3,91	Tinggi
Rata-rata	3,84	Tinggi
Rata-rata keseluruhan	3,90	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 185)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dipaparkan bahwa dari 183 responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 3,90 dan nilai tersebut kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan indikator yang tertuang pada variabel kepuasan kerja. Dari ke dua belas dimensi dalam variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan sesuai dengan kebutuhan, aspek pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, ekspektasi pekerjaan, meningkatnya pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan, perlakuan adil, lingkungan kerja, rekan kerja, puas dengan hasil pekerjaan dan lingkungan kerja yang memuaskan, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai

dimensi tertinggi adalah aspek pekerjaan dan meningkatnya pekerjaan dengan rata-rata sebesar 4,08 (Tinggi). Maka dapat diartikan bahwa dimensi aspek pekerjaan dan meningkatnya pekerjaan adalah dimensi yang paling besar nilainya dari variabel stress kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. Penilaian tertinggi responden pada stress kerja adalah pada Pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya dengan rata-rata 4,25 sedangkan penilaian terendah yaitu pada indikator Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dengan rata-rata sebesar 3,48.

Tabel 4.15 Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja (Z)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Kepuasan Sesuai Kebutuhan	3,80	Tinggi
2	Aspek Pekerjaan	4,08	Tinggi
3	Gaji	3,56	Tinggi
4	Kesempatan Promosi	3,79	Tinggi
5	Ekspektasi Pekerjaan	3,80	Tinggi
6	Meningkatnya Pekerjaan	4,08	Tinggi
7	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	4,07	Tinggi
8	Perlakuan Adil	3,78	Tinggi
9	Lingkungan Kerja	3,89	Tinggi
10	Rekan Kerja	4,06	Tinggi
11	Puas Dengan Hasil Pekerjaan	4,03	Tinggi
12	Lingkungan Kerja Yang Memuaskan	3,84	Tinggi
Kepuasan Kerja (Z)		3,90	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-28	0	0	Sangat Rendah

Lanjutan Tabel 4.16			
28-55	0	0	Rendah
56-83	3	1,63	Sedang
84-111	105	57,37	Tinggi
112-139	75	40,98	Sangat Tinggi
140-167	0	0	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

4.3.1.4 Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas

Hasil penilaian responden terhadap variabel produktivitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Produktivitas

Pertanyaan	Mean	Kriteria
Kemampuan		
Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik	4,16	Tinggi
Saya dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaan dengan baik	4,15	Tinggi
Rata-rata	4,16	Tinggi
Profesionalisme		
Saya profesional dalam melakukan pekerjaan	4,15	Tinggi
Rata-rata	4,15	Tinggi
Hasil yang Dicapai		
Saya berusaha untuk meningkatkan pencapaian hasil dari kinerja saya	4,32	Tinggi
Rata-rata	4,32	Tinggi
Hasil Pekerjaan		
Saya berusaha untuk terlibat dalam pekerjaan	4,14	Tinggi
Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	4,25	Tinggi
Rata-rata	4,19	Tinggi
Usaha untuk Lebih Baik		
Saya berusaha untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin	4,39	Sangat tinggi
Saya berusaha untuk memperbaiki pekerjaan yang salah	4,26	Tinggi
Rata-rata	4,33	Tinggi
Etos Kerja		
Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan	4,26	Tinggi

Saya memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,25	Tinggi
Saya memiliki keyakinan bahwa pekerjaan saya lebih baik dari kemarin	4,22	Tinggi
Saya bersemangat setiap hari untuk bekerja	4,22	Tinggi
Rata-rata	4,24	Tinggi
Mengembangkan Diri		
Saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4,28	Tinggi
Saya akan terus meningkatkan kemampuan diri saya dalam bekerja	4,39	Sangat tinggi
Rata-rata	4,34	Tinggi
Tantangan dan Harapan yang akan Dicapai		
Saya dapat menghadapi tantangan dalam pekerjaan	4,09	Tinggi
Saya menyukai tantangan yang ada dalam pekerjaan	4,11	Tinggi
Saya dapat melihat harapan dari setiap tantangan dalam pekerjaan	4,10	Tinggi
Rata-rata	4,10	Tinggi
Mutu		
Saya berusaha dalam meningkatkan mutu pekerjaan saya	4,27	Tinggi
Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan	4,25	Tinggi
Saya berusaha memperbaiki pekerjaan saya agar mutu pekerjaan saya meningkat	4,29	Tinggi
Rata-rata	4,27	Tinggi
Memberikan Hasil yang Terbaik		
Saya berusaha untuk memperbaiki hasil dari kinerja saya	4,27	Tinggi
Saya berusaha bekerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik	4,34	Tinggi
Saya memacu diri saya untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik	4,35	Sangat tinggi
Rata-rata	4,32	Tinggi
Perbandingan Hasil dengan SDM		
Saya memaksimalkan sumber daya yang ada di perusahaan	4,33	Tinggi
Saya selalu memaksimalkan hasil yang dapat dicapai dari kinerja saya	4,23	Tinggi
Rata-rata	4,28	Tinggi
Aspek Produktivitas		
Saya menghemat penggunaan masukan dan pengeluaran agar dapat lebih optimal	4,26	Tinggi
Rata-rata	4,26	Tinggi
Rata-rata keseluruhan	4,24	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal 186)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dipaparkan bahwa dari 183 responden, rata-rata memberikan penilaian sebesar 4,24 dan nilai tersebut kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan indikator yang tertuang pada variabel produktivitas. Dari ke dua belas dimensi dalam variabel produktivitas yaitu kemampuan, profesional, hasil yang dicapai, hasil pekerjaan, usaha untuk lebih baik, etos kerja, mengembangkan diri, tantangan dan harapan yang akan dicapai, mutu, memberikan hasil yang terbaik, perbandingan hasil dengan SDM, aspek produktivitas, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai dimensi tertinggi adalah mengembangkan diri sebesar 4,34 (Tinggi). Maka dapat diartikan bahwa dimensi aspek pekerjaan dan meningkatnya pekerjaan adalah dimensi yang paling besar nilainya dari variabel stres kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta. Penilaian tertinggi responden pada stress kerja adalah pada Saya akan terus meningkatkan kemampuan diri saya dalam bekerja 4,39 , sedangkan penilaian terendah yaitu pada indikator Saya berusaha untuk terlibat dalam pekerjaan dengan rata-rata sebesar 4,14.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Indikator Produktivitas (Y)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Kemampuan	4,16	Tinggi
2	Profesionalisme	4,15	Tinggi
3	Hasil Yang Dicapai	4,32	Tinggi
4	Hasil Pekerjaan	4,19	Tinggi
5	Usaha Untuk Lebih Baik	4,33	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.18			
6	Etos Kerja	4,24	Tinggi
7	Mengembangkan Diri	4,34	Tinggi
8	Tantangan Dan Harapan Yang akan Dicapai	4,10	Tinggi
9	Mutu	4,27	Tinggi
10	Memberikan Hasil Yang Terbaik	4,32	Tinggi
11	Perbandingan Hasil dengan SDM	4,28	Tinggi
12	Aspek Produktivitas	4,26	Tinggi
Produktivitas (Y)		4,24	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel produktivitas dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Produktivitas (Y)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-26	0	0	Sangat Rendah
27-52	0	0	Rendah
53-78	0	0	Sedang
79-104	90	49,18	Tinggi
105-130	79	43,16	Sangat Tinggi
131-156	14	7,65	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel penelitian yang digunakan:

Tabel 4.20 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X_1)	4,48	Baik
2.	Stres Kerja (X_2)	3,02	Tidak setuju
3.	Kepuasan Kerja (Z)	3,90	Tinggi
4.	Produktivitas (Y)	4,24	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan rekapitulasi persepsi karyawan mengenai variabel penelitian. Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas maka variabel disiplin kerja dikategorikan paling dominan, dibandingkan variabel stress kerja dan kepuasan kerja, produktivitas yang dikategorikan tidak setuju dan setuju.

4.4 Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta.

4.4.1 Analisis Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berikut hasil analisis regresi linear yang ditunjukkan pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Regresi Linear Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.030	10.397		8.240	.000
Total disiplin	.377	.084	.326	4.515	.000
Total stres	-.164	.082	-.145	-2.006	.046

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 191)

4.4.1.1 Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 3.030 + 0,377X_1 - 0,164X_2$$

Dimana :

Z : Kepuasan kerja

a : Konstanta

X₁ : Disiplin kerja

X₂ : Stres kerja

4.4.1.2 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Pengujian Hipotesis 1

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja.

b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

c. Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja” **terbukti**.

2. Pengujian Hipotesis 2

a. Hipotesis:

H_o : Tidak terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja.

b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

c. Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis kedua “Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja” **terbukti**.

4.4.1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen yaitu disiplin kerja dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berikut disajikan hasil koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.148		10.2140

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal 189)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0,148 Nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 14,8 persen kontribusi dari disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 85,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

4.4.2 Analisis Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas. Berikut hasil analisis regresi linear yang ditunjukkan pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23 Regresi Linear Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.209	9.563		8.441	.000
	Total disiplin	.442	.077	.400	5.753	.000
	Total stress	-.158	.075	-.146	-2.101	.037

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal 189)

4.4.2.1 Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda variabel disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.109 + 0,442X_1 - 0,158X_2$$

Dimana :

Y : Produktivitas

a : Konstanta

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Stres Kerja

4.4.2.2 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Pengujian Hipotesis 3

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.

Ha: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.

b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima

c. Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis keenam “Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas” **terbukti**.

2. Pengujian Hipotesis 4

a. Hipotesis:

H_o : Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas.

H_a : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas.

b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

c. Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga kelima H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis “Terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas” **terbukti**.

4.4.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen yaitu disiplin kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas. Berikut disajikan hasil koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.210		9.3952

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal 189)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0,210. Nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 21,0 persen kontribusi dari disiplin kerja dan stres kerja sebesar 21,0 persen terhadap produktivitas, sedangkan sisanya 79,0 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

4.4.3 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil uji regresi linear berganda kepuasan kerja terhadap produktivitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.25 Hasil Regresi Linear Kepuasan Terhadap Produktivitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.519	7.337		10.296	.000
Total kepuasan	.319	.067	.334	4.766	.000

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 189)

4.4.3.1 Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + Z + e$$

$$Y = 2.519 + 0,319Z$$

Dimana:

Y : Produktivitas

Z : Kepuasan Kerja

4.4.3.2 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Pengujian Hipotesis 5

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.

Ha: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

c. Kesimpulan

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas” **terbukti**.

4.4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen yaitu kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas. Berikut disajikan hasil koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.112	.107		9.9894

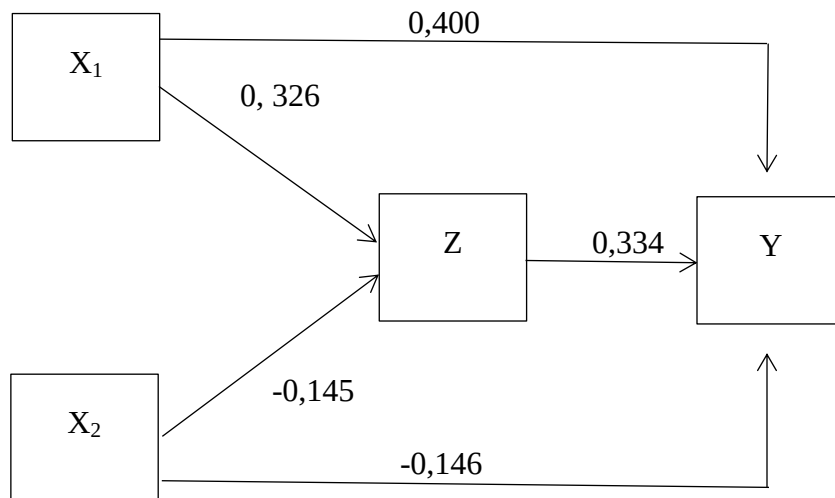
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal 189)

Berdasarkan 4.26 hasil koefisien determinasi pada nilai *R Square* adalah 0,112. Nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 11,2 persen kontribusi dari kepuasan kerja sebesar 11,2 persen terhadap produktivitas, sedangkan sisanya 89,8 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

4.4.4 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir

hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antara hubungan. Untuk mengetahui nilai koefisien beta untuk analisis dapat dilihat pada Tabel 4.12, 4.14 dan 4.16. Berdasarkan Tabel tersebut hasil analisis jalur, maka dapat dibentuk gambar analisis jalur untuk melihat pengaruh langsung dan tak langsung antar variabel sebagai berikut:



Gambar 4.1 Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal. 192)

4.4.4.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z = 0,326$$

- Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z = -0,145$$

- Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Produktivitas

$$X_1 \rightarrow Y = 0,400$$

- d. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Produktivitas

$$X_2 \rightarrow Y = -1,46$$

- e. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

$$Z \rightarrow Y = 0,334$$

4.4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a. Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,326 \times 0,334) = 0,109$$

- b. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,145 \times 0,334) = -0,048$$

Secara ringkas untuk analisis jalur hubungan variabel dependen dengan variabel independen akan ditampilkan dalam Tabel 4.27 di bawah ini:

Tabel 4.27 Hasil Analisis Jalur

No	Hipotesis	Simbol	Nilai
1	Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas	$X_1 \rightarrow Y$	0,400
2	Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja	$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,326 \times 0,334)$	0,109
3	Pengaruh variabel Stress Kerja terhadap Produktivitas	$X_2 \rightarrow Y$	-0,146
Lanjutan Tabel 4.19			

4	Pengaruh variabel Stress Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja	$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,145 \times 0,334)$	-0,048
5	Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	$X_1 \rightarrow Z$	0,326
6	Pengaruh variabel Stress Kerja terhadap produktivitas melalui Kepuasan Kerja	$X_2 \rightarrow Z$	-0,145
7	Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja	$Z \rightarrow Y$	0,334

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 0,400 sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0,109. Namun lebih besar pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta. Artinya hipotesis keenam “Pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja” **Terbukti**.

Pengaruh langsung stres kerja terhadap produktivitas sebesar -0,146 sedangkan pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar -0,048. Namun disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta. Artinya hipotesis ketujuh “Pengaruh tidak langsung dari stress kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan” **Terbukti**.

4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Dari keseluruhan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian seperti dalam Tabel 4.28 di bawah ini:

Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Terbukti
H2	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Terbukti
H3	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.	Terbukti
H4	Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas	Terbukti
H5	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja	Terbukti

4.6 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan responden penelitian sebanyak 183 orang dari PT. Borneo Melintang Buana Yogyakarta. Dalam penyebaran kuesioner peneliti menyebarkan 200 sesuai dengan jumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Namun yang dinyatakan layak untuk dianalisis datanya berjumlah 183 kuesioner. Kuesioner yang tidak layak untuk dianalisis

berjumlah 17 kuesioner dikarenakan data diri tidak lengkap dan tidak menjawab sepenuhnya pernyataan yang tersedia didalam kuesioner.

Presepsi PT. Borneo Melintang Buana Yogyakarta tentang disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki rata-rata yaitu sangat tinggi dengan isi pernyataan yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat presepsi setiap variabel.

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja mendapatkan hasil p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Rivo Manoppo (2015) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan bahwa disiplin kerja adalah salah satu variabel penting atau prediktor dari kepuasan kerja, motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga tidak signifikan dan negatif.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan Sarangan dkk (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian juga memiliki kesamaan dengan Mauritz dan Lucky (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan sangat tepat dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan. Dalam disiplin kerja terdapat aspek melaksanakan tugas dengan tepat waktu, taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan, tanggung jawab terhadap tugas dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan peraturan. Aspek disiplin kerja dapat membantu karyawan lebih disiplin dan tanggung jawab dengan peraturan perusahaan.

Apabila karyawan disiplin dalam bekerja dan juga mentaati peraturan perusahaan maka karyawan akan produktivitas dalam bekerja, sehingga apabila produktivitas tercapai karyawan akan merasa puas. Tercapainya

kepuasan tersebut merupakan wujud dari terciptanya tujuan perusahaan.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t stres kerja mendapatkan hasil p-value sebesar 0,046 < 0,05. Artinya hipotesis kedua “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen and Colin Silverthorne (2012) membuktikan bahwa dengan menggunakan locus of control dapat memainkan peran penting dalam memprediksi tingkat kepuasan kerja, stres dan kinerja sehingga stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian memiliki kesamaan dengan Azadeh dan Ahranjani (2014) hasil penelitian membuktikan bahwa keamanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) membuktikan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut stres kerja yang diterapkan di perusahaan sangat tepat dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawan di perusahaan. Dalam stres kerja terdapat aspek kepuasan terhadap prestasi kerja menurun, munculnya kejenuhan dalam bekerja, hilangnya kreatifitas dan kehilangan semangat kerja. Aspek stres kerja dapat membantu karyawan lebih mengetahui pekerjaan yang membuat mereka merasa terbebani dan untuk mengukur bagaimana cara agar stres dalam bekerja tidak tinggi sehingga dapat memuaskan karyawan tersebut.

Perusahaan harus mengarahkan setiap pekerjaan karyawan, selain itu perusahaan harus memberi waktu untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban dan tanpa disadari akan membentuk kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga dengan karyawan merasa puas otomatis bekerja tidak terganggu dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

4.6.3 Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja mendapatkan hasil p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas” **terbukti**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja, maka produktivitas akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas yang maksimal pada suatu perusahaan, dalam hal ini adalah pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vico Wentri Rumondor (2013) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak penambahan variabel stres kerja, kepuasan kerja dan pada lokasi penelitian.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dewi Tri Wijayati (2016) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaannya dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak penambahan variabel stres kerja, kepuasan kerja dan pada lokasi penelitian.

Selain itu penelitian Shannon and Lucky (2015) yang membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh karyawan yang menginginkan tercapainya kerja yang baik. Disiplin kerja berupa ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab, semangat dalam bekerja, patuh pada aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik dari karyawan, maka akan merasakan hasil kerja yang dikerjakan dan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

4.6.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji t stres kerja mendapatkan hasil p-value sebesar 0,037 < 0,05. Artinya hipotesis keempat “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas” **terbukti**. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun pada penelitian ini stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai stres kerja, maka akan menurunkan produktivitas dan hal tersebut juga membuktikan stres kerja mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan, dalam hal ini adalah pada perusahaan PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Petreanu dkk (2013) hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel stres kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang digunakan penulis, serta lokasi penelitian.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Halkos and Bousinakis (2010) membuktikan bahwa stres kerja menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas sehingga stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas akan tetapi kepuasan kerja menyebabkan peningkatan produktivitas sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada variabel stres kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada

penambahan variabel disiplin dan kepuasan yang digunakan penulis, serta lokasi penelitian yang berbeda.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Harrisma dan Witjaksono (2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda.

Ketika karyawan merasa stres maka karyawan tidak bisa bekerja dengan lancar sehingga produktivitas mereka menjadi menurun. Karyawan harus bisa mengatur pekerjaan yang akan mereka kerjakan agar tidak merasa frustrasi. Dengan karyawan dapat meminimalisir stres maka produktivitas akan meningkat.

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji t stress kerja mendapatkan hasil p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas” **terbukti**. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas, dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi

produktivitas suatu perusahaan, dalam hal ini adalah pada perusahaan PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan. Persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja dan stres kerja.

Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda. Selain itu penelitian Fassoulis and Alexopoulos (2015) yang berjudul menyatakan bahwa staf administrasi UOA tidak puas dengan sebagian besar aspek tempat kerja mereka sehingga memiliki efek negatif terhadap produktivitas. Selain itu, kepuasan Kerja merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja dan stres kerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda.

Mengacu pada hasil penelitian tersebut bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan puas dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas.

4.6.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0,109. Selain itu terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 0,400 pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

Pada penelitian ini karyawan kurang memiliki kesadaran terhadap pekerjaannya, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka sendiri. Hal tersebut dikarenakan karyawan masih sering meminta campur tangan karyawan lain didalam pekerjaannya. Selain itu karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang mereka terima, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kurang sebanding dengan gaji yang mereka peroleh. Dengan begitu kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat berkurang, apalagi jika tidak ada campur tangan karyawan lain dalam pekerjaan mereka. Sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan didalam perusahaan, yang berdampak pada produktivitas yang kurang maksimal. Oleh karena itu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas secara langsung lebih besar dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian Shannon dan Lucky (2015) menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaannya dengan

penelitian yang diteliti terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan produktivitas kerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penambahan variabel stres kerja dan kepuasan kerja.

Selain itu penelitian Adiwinata dan Sutanto (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan. Persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja dan stres kerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda.

Selain itu penelitian ini didukung dengan penelitian Abdurrahman (2018) yang menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel yang digunakan. Perbedaannya pada lokasi penelitian. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja terbukti pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta. Pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap Produktivitas lebih besar daripada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

4.6.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stress kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar -0,048. Selain itu terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap

produktivitas sebesar -0,146 pada PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

Pada penelitian ini, karyawan bersemangat untuk bekerja dengan hadir disetiap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka dan ikut serta dalam pengembangan serta pelatihan yang diadakan perusahaan. Sehingga dapat menambah *skill* yang mereka miliki. Perusahaan memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, maka karyawan dapat merasa puas bekerja diperusahaan tersebut. Karyawan dapat mempelajari hal-hal baru dan mengasah keahlian mereka. Dengan begitu stres kerja yang dialami karyawan berkurang dan kepuasan kerja bertambah, sehingga tercipta produktivitas karyawan yang maksimal. Oleh karena itu pengaruh stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan pengaruh stress kerja terhadap produktivitas secara langsung.

Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Harrisma dan Witjaksomo (2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda.

Kemudian Adiwinata dan Sutanto (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja

terhadap perusahaan. Persamaan dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada variabel kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel disiplin kerja dan stres kerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas melalui kepuan kerja di PT. Borneo Melintang Buana Eksport (PT. BMB Eksport) Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas.
4. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas.
5. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas.
6. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta, yaitu:

1. PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta perlu memberikan imbalan yang sesuai dengan beban pekerjaan masing-masing karyawan, memberikan bonus pada karyawan yang telah memenuhi target maupun melebihi target selain itu juga perusahaan perlu memberikan tunjangan. Dengan begitu

karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, maka dengan kesadaran diri karyawan tersebut juga akan merasa puas.

2. PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta perlu memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, maka karyawan dapat merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan dapat mempelajari hal-hal baru dan mengasah keahlian mereka. Dengan begitu stres kerja yang dialami karyawan berkurang dan kepuasan kerja bertambah, sehingga tercipta produktivitas karyawan yang maksimal.
3. Kepada peneliti yang selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda, misalnya menggunakan kompensasi dan pelatihan, jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Azadeh, P. M. (2014). The Impact of Job Security, Satisfaction and Stress on Performance Assessment and Optimization of Generation Companies . *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 343-348.
- Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Baron, J. G. (2000). *Behavior In Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Desain Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited.
- George Halkos, D. B. (2017). The Effect of Stress and Dissastifaction On Employees During Crisis. *Economic Analysis and Policy*, 25-34.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Alternatif dengan PartialLeast Square (PLS) edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi Struktur Proses*. Jakarta: Binapura Aksara.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, R. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jackson, R. L.-J. (2004). *Human Resource Management (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jui-Chen Chen, C. S. (2018). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organozation Development Journal*, 572-582.
- Kinicki, R. K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. Americas, New York: McGraw-Hill .
- Luthans, F. L. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesepuluh*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mauritz D.S Lumentru, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 74-85.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Managemet (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Neuman, W. L. (2016). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta Barat: Permata Putri Media.

- Obednego Saranga, B. K. (2017). The Influence Of Individual Capability, Work Discipline and Work Environmnet Toward The Employee Satisfaction With Career Development As The Mediation. *IOSR Journal of Business and Management*, 06-11.
- Robbins, S. (2005). *Teori Organisasi, Struktural, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Archan.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Rocky Potale, Y. U. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 63-73.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 1042-1052.
- Sekaran, U. R. (2014). *Research Metods for Business*. New York : Wiley.
- Shannon Cecilia Y. Assagaf, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 639-649.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas? Apa dan Bagaimana? edisi kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, B. (2010). *Principles of Human Resource Management*. United States: South-Westren.

- Sutanto, I. A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA*, 1-11.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tavousi, M. N. (2015). Dispositional Effect of Job Stressor and Job Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Procedia - Social and Behavior Sciences*, 61-68.
- Umar, H. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Viorica Petreanu, R. I. (2013). Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies. *Procedia - Social and Behavior*, 420-425.
- Wardoyo, D. T. (2016). The Influence of the Discipline and Compensation Against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal of Business Management*, 64-71.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Witjaksono, O. W. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 650-662.

LAMPIRAN

Lampiran 1:

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Borneo Melintang Buana
Eksport**



Disusun Oleh :

Nama : Noorma Anggunsari

NIM : 13311053

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport, Sleman, Yogyakarta.

Bersama ini, saya:

Nama : Noorma Anggunsari

NIM : 13311053

Jurusan : Manajemen

Sedang melakukan penelitian guna memenuhi syarat untuk tugas akhir dalam menyelesaikan pendidikan di tingkat Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut maka saya sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuisisioner dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Kuesioner ini berkaitan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport, Yogyakarta”.

Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Bapak/Ibu tidak perlu khawatir karena jawaban dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan sebatas keperluan penelitian, dan tidak dipergunakan untuk kepentingan lainnya.

Akhir kata, terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian.

Hormat saya,

Noorma Anggunsari

LEMBAR IDENTITAS DIRI

1. Usia*:
 - a. < 20 tahun
 - b. 21 tahun - 30 tahun
 - c. 31 tahun - 40 tahun
 - d. 40 tahun - 50 tahun
 - e. > 50 tahun
2. Status Pernikahan*:
 - a. Belum Menikah
 - b. Menikah
3. Pendidikan Terakhir*:
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
 - d. Diploma (D1/D2/D3)
 - e. Sarjana (S1)
4. Lama Bekerja*:
 - a. < 2 tahun
 - b. 2 tahun - 10 tahun
 - c. 11 tahun - 20 tahun
 - d. 20 tahun - 30 tahun
 - e. > 30 tahun
5. Penghasilan per bulan*:
 - a. < 1.574.550
 - b. Rp 1.574.550 - Rp 2.500.000
 - c. Rp 2.500.000 - Rp 3.000.000
 - d. Rp 3.000.000 - Rp 3.500.000
 - e. Rp 3.500.000 - Rp 4.000.000
 - f. Rp 4.000.000 - Rp 4.500.000

g. Rp 4.500.000 - Rp 5.000.000

h. > Rp 5.000.000

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda √ (centang) pada kolom penilaian sesuai dengan pilihan anda.

ASTB = Amat Sangat Tidak Baik (1)

STB = Sangat Tidak Baik (2)

TB = Tidak Baik (3)

B = Baik (4)

SB = Sangat Baik (5)

ASB = Amat Sangat Baik (6)

Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	ASTB	STB	TB	B	SB	ASB
Kehadiran							
1	Saya mentaati jam masuk kerja						
2	Saya mentaati jam istirahat						
3	Saya mentaati jam pulang kerja						
Patuh pada Peraturan Perusahaan		ASTB	STB	TB	B	SB	ASB
1	Saya mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan						
2	Saya berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan						
3	Saya menjaga nama baik perusahaan						
Ketepatan Waktu		ASTB	STB	TB	B	SB	ASB
1	Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang sudah ditetapkan atasan						
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai yang diperintahkan atasan						
Patuh dengan Perintah Atasan		ASTB	STB	TB	B	SB	ASB
1	Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan						

2	Saya mengerjakan perintah yang diberikan oleh atasan						
Berkomitmen		ASTB	STB	TB	B	SB	ASB
1	Saya berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan						
2	Saya melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan						
3	Saya siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja						
Sanggup Menghadapi Pekerjaan		ASTB	STB	TB	B	SB	ASB
1	Saya siap melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang saya emban						
2	Saya mengerjakan tugas dengan kemampuan yang saya miliki						
3	Saya mampu menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya						
Tanggung Jawab		ASTB	STB	TB	B	SB	ASB
1	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan						
2	Saya bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas yang ada diperusahaan						
3	Saya bersedia bertanggung jawab terhadap setiap kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas						
4	Saya tidak pernah melibatkan rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya						

Stres Kerja

No.	Pertanyaan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
Rasa Letih							
1	Badan saya mudah letih pada saat bekerja						
2	Saya mudah merasa sakit kepala saat bekerja						
3	Saya mudah mengalami tekanan darah yang meningkat saat bekerja						
4	Saya sulit tidur karena kelelahan saat bekerja						
Perasaan tidak Stabil		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS

1	Saya mudah tidak fokus dalam bekerja						
2	Saya mudah gelisah saat bekerja						
3	Saya mudah marah saat bekerja						
4	Saya mudah merasa tidak tenang dalam bekerja						
Sulit Berkonsentrasi		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan						
2	Saya merasa sulit dalam mengambil keputusan saat bekerja						
3	Saya merasa masalah pribadi mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja						
Kehilangan Semangat Kerja		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya mudah kehilangan semangat dalam bekerja						
2	Saya sulit berpikir dengan jernih dalam melakukan pekerjaan						
3	Tingkat kehadiran saya menurun						
Prestasi Kerja Menurun		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya merasa kurang puas dengan kinerja saya						
2	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini						
3	Saya merasa produktivitas saya menurun						
Jenuh dalam Bekerja		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya merasa jenuh dalam bekerja						
2	Saya merasa pekerjaan saya membosankan						
Hilangnya Kreatifitas		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya merasa kreatifitas menurun saat bekerja						
2	Saya merasa kurang berinovasi dalam pekerjaan sehari-hari						

Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	ASTB	STB	TT	T	ST	AST
Kepuasan Sesuai dengan Kebutuhan							
1	Saya merasa pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya						
Aspek Pekerjaan		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan						
2	Tugas yang diberikan kepada saya						

	sesuai dengan keahlian yang saya miliki						
3	Pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan saya						
Gaji		ASTT	STST	TT	T	ST	AST
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima						
2	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima						
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar yang ada						
Kesempatan Promosi		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada saya						
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setelah dipromosikan perusahaan						
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan						
Ekspektasi Pekerjaan		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya merasa beban pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan saya						
Meningkatnya Pekerjaan		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya mampu meningkatkan kualitas pekerjaan saya						
Kepuasan terhadap Pekerjaan		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Pekerjaan yang saya kerjakan menyenangkan						
2	Saya merasa puas dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya						
3	Pekerjaan yang saya kerjakan memicu untuk bekerja lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan						
Perlakuan Adil		ASTT	STT	T	T	ST	AST
1	Atasan saya adil dalam bersikap						
2	Atasan saya adil dalam memberi sanksi kepada siapa saja yang melanggar						

3	Atasan saya memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat						
Lingkungan Kerja		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya						
2	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sekarang						
3	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan kondusif						
Rekan Kerja		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya merasa cocok dengan rekan kerja ditempat saya bekerja						
2	Rekan kerja ditempat saya bekerja menyenangkan						
3	Saya berusaha bersaing sportif dengan rekan kerja saya dalam bidang pekerjaan						
Puas dengan Hasil Pekerjaan		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya						
2	Saya merasa apabila saya puas maka kinerja saya meningkat						
Lingkungan Kerja yang Memuaskan		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya senang karena lingkungan kerja sesuai dengan harapan saya						
2	Saya semangat bekerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan						

Produktivitas

No.	Pertanyaan	ASTT	STT	TT	T	ST	AST
Kemampuan							
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik						
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaan dengan baik						
Profesionalisme		ASTT	STT	T	T	ST	AST
1	Saya profesional dalam melakukan pekerjaan						

Hasil yang Dicapai		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya berusaha untuk meningkatkan pencapaian hasil dari kinerja saya						
Hasil Pekerjaan		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya berusaha untuk terlibat dalam pekerjaan						
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya						
Usaha untuk Lebih Baik		ASTT	STT	T	T	ST	AST
1	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin						
2	Saya berusaha untuk memperbaiki pekerjaan yang salah						
Etos Kerja		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan						
2	Saya memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik						
3	Saya memiliki keyakinan bahwa pekerjaan saya lebih baik dari kemarin						
4	Saya bersemangat setiap hari untuk bekerja						
Mengembangkan Diri		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan						
2	Saya akan terus meningkatkan kemampuan diri saya dalam bekerja						
Tantangan dan Harapan yang akan Dicapai		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya dapat menghadapi tantangan dalam pekerjaan						
2	Saya menyukai tantangan yang ada dalam pekerjaan						
3	Saya dapat melihat harapan dari setiap tantangan dalam pekerjaan						
Mutu		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya berusaha dalam meningkatkan mutu pekerjaan saya						
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan						

	oleh perusahaan						
3	Saya berusaha memperbaiki pekerjaan saya agar mutu pekerjaan saya meningkat						
Memberikan Hasil yang Terbaik		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya berusaha untuk memperbaiki hasil dari kinerja saya						
2	Saya berusaha bekerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik						
3	Saya memacu diri saya untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik						
Perbandingan Hasil dengan SDM		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya memaksimalkan sumber daya yang ada di perusahaan						
2	Saya selalu memaksimalkan hasil yang dapat dicapai dari kinerja saya						
Aspek Produktivitas		ASTT	STT	TT	T	ST	AST
1	Saya menghemat penggunaan masukan dan pengeluaran agar dapat lebih optimal						

Lampiran 2:
Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	84.798	79.909	.691	.929
K2	84.825	78.563	.756	.928
K3	84.836	79.380	.709	.929
PPP1	84.951	81.333	.708	.929
PPP2	85.240	81.964	.579	.932
PPP3	84.896	81.588	.609	.931
KW1	85.158	84.530	.563	.932
KW2	85.235	85.159	.638	.931
PPA1	85.224	84.384	.615	.931
PPA2	85.235	84.126	.621	.931
B1	85.169	83.867	.634	.931
B2	85.137	84.679	.540	.932
B3	85.262	83.645	.623	.931
SMP1	85.186	83.295	.668	.930
SMP2	85.126	82.627	.649	.930
SMP3	85.142	83.287	.664	.930
TJ1	85.115	82.871	.681	.930
TJ2	85.164	83.621	.627	.931
TJ3	85.148	81.500	.743	.928
TJ4	85.781	85.249	.318	.938

Lampiran 3:
Uji Validitas Stres Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RL1	60.071	87.693	.622	.931
RL2	60.306	89.466	.613	.931
RL3	60.486	89.284	.568	.932
RL4	60.137	92.745	.294	.938
PTS1	60.525	88.163	.724	.929
PTS2	60.486	89.306	.705	.930
PTS3	60.541	91.821	.580	.932
PTS4	60.557	92.754	.520	.933
SB1	60.585	88.969	.759	.929
SB2	60.454	89.029	.782	.929
SB3	60.486	88.427	.697	.930
KSK1	60.530	86.811	.865	.927
KSK2	60.541	86.052	.849	.927
KSK3	60.617	86.468	.734	.929
PKM1	60.301	94.805	.266	.937
PKM2	60.273	94.189	.347	.935
PKM3	60.464	93.360	.396	.935
JDK1	60.415	86.849	.709	.930
JDK2	60.541	88.162	.643	.931
HK1	60.399	89.351	.723	.930
HK2	60.355	89.934	.617	.931

Lampiran 4:
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KSDK1	105.284	111.919	.466	.924
AP1	105.120	114.634	.626	.921
AP2	105.055	117.920	.440	.923
AP3	104.831	115.383	.412	.924
G1	105.601	110.999	.649	.920
G2	105.519	109.800	.706	.919
G3	105.437	112.874	.592	.921
KP1	105.361	115.232	.525	.922
KP2	105.492	112.999	.556	.922
KP3	105.027	113.840	.510	.922
EP1	105.284	115.347	.513	.922
MP1	105.005	117.291	.398	.924
KTP1	105.071	114.396	.568	.922
KTP2	105.131	113.686	.672	.920
KTP3	104.847	112.965	.589	.921
PA1	105.459	112.107	.565	.922
PA2	105.421	111.773	.574	.921
PA3	105.038	117.444	.327	.925
LK1	105.164	114.006	.542	.922
LK2	105.202	112.657	.632	.920
LK3	105.219	112.381	.580	.921
RK1	105.005	113.313	.628	.921
RK2	105.016	116.115	.517	.922
RK3	105.044	116.789	.390	.924
PDHP1	105.077	117.005	.392	.924
PDHP2	105.027	118.104	.322	.925
LKYM1	105.301	111.552	.648	.920
LKYM2	105.175	113.859	.577	.921

Lampiran 5:
Uji Validitas Produktivitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	106.175	105.925	.544	.956
K2	106.180	105.709	.544	.956
P1	106.180	102.764	.755	.954
HYD1	106.016	100.851	.794	.954
HP1	106.197	104.587	.686	.955
HP2	106.082	101.867	.816	.954
UULB1	105.940	102.200	.634	.955
UULB2	106.071	103.484	.678	.955
EK1	106.071	102.253	.749	.954
EK2	106.087	104.553	.641	.955
EK3	106.115	106.190	.478	.957
EK4	106.115	104.003	.572	.956
MD1	106.055	101.953	.852	.953
MD2	105.940	100.804	.833	.953
TDHYAD1	106.246	106.604	.528	.956
TDHYAD2	106.224	105.537	.547	.956
TDHYAD3	106.235	104.741	.573	.956
M1	106.060	104.606	.574	.956
M2	106.087	105.366	.619	.955
M3	106.044	101.877	.756	.954
MHYT1	106.066	103.996	.696	.955
MHYT2	105.989	100.406	.820	.953
MHYT3	105.984	100.434	.795	.954
PHDSDM1	106.000	101.462	.773	.954
PHDSDM2	106.098	102.188	.723	.954
AP1	106.077	105.291	.362	.959

Lampiran 6:
Uji Reliabilitas

1. Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	183	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	20

2. Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	183	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	21

3. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	183	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	28

4. Produktivitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	183	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	26

Lampiran 7:

Analisis Kuantitatif

Analisis Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.148	10.2140

a. Predictors: (Constant), total stres, total disiplin

b. Dependent Variable: total kepuasan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3503.065	2	1751.532	16.789	.000 ^b
	Residual	18778.706	180	104.326		
	Total	22281.770	182			

a. Dependent Variable: total kepuasan

b. Predictors: (Constant), total stres, total disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	3.030	10.397		8.240	.000	
	totaldisiplin	.377	.084	.326	4.515	.000	.899
	totalstress	-.164	.082	-.145	-2.006	.046	.899

Analisis Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.210	9.3952

a. Predictors: (Constant), total stres, total disiplin

b. Dependent Variable: total produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4440.143	2	2220.071	25.151	.000 ^b
	Residual	15888.524	180	88.270		
	Total	20328.667	182			

a. Dependent Variable: total produktivitas

b. Predictors: (Constant), total stres, total disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	3.209	9.563		8.441	.000	
	totaldisiplin	.442	.077	.400	5.753	.000	.899
	totalstress	-.158	.075	-.146	-2.101	.037	.899

Analisis Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.112	.107	9.9894

a. Predictors: (Constant), total kepuasan

b. Dependent Variable: total produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2266.851	1	2266.851	22.716	.000 ^b
	Residual	18061.816	181	99.789		
	Total	20328.667	182			

a. Dependent Variable: total produktivitas

b. Predictors: (Constant), total kepuasan

Coefficients^a

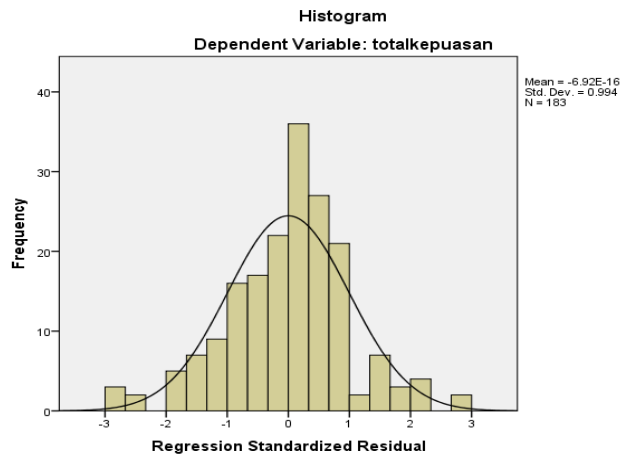
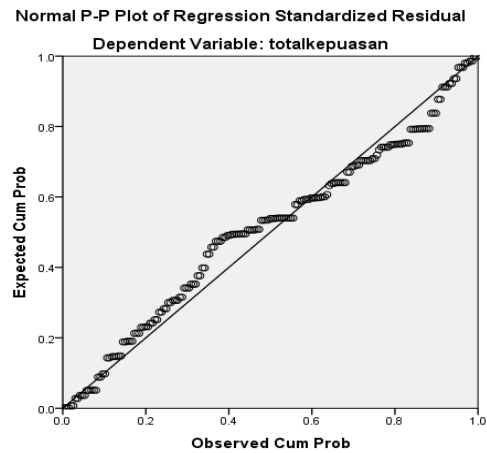
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.519	7.337		10.296	.000
	Total kepuasan	.319	.067	.334	4.766	.000

Lampiran 8:

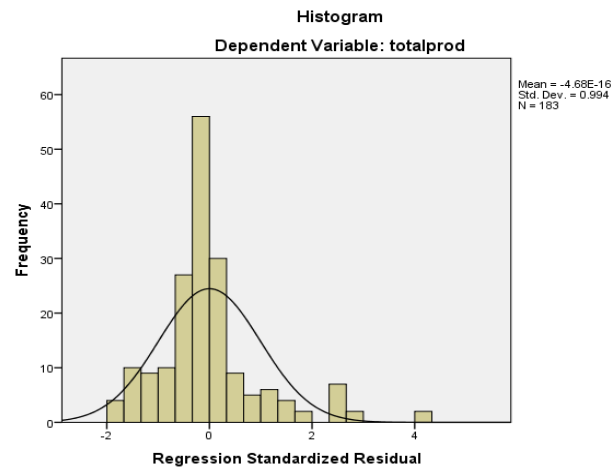
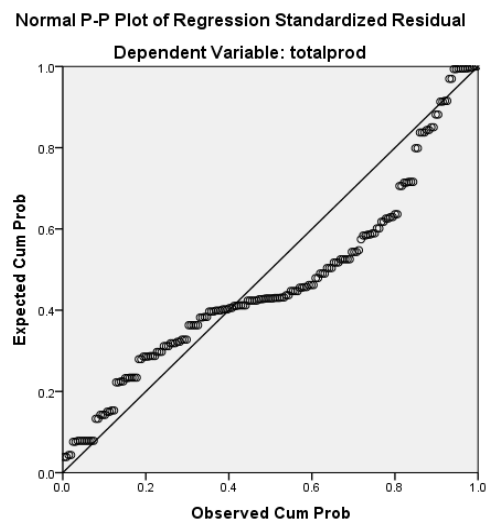
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

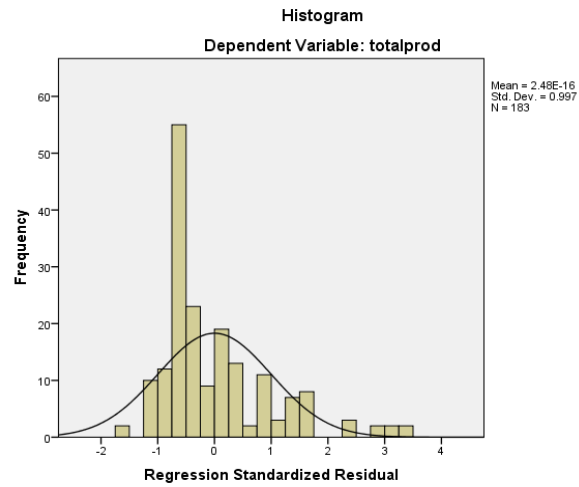
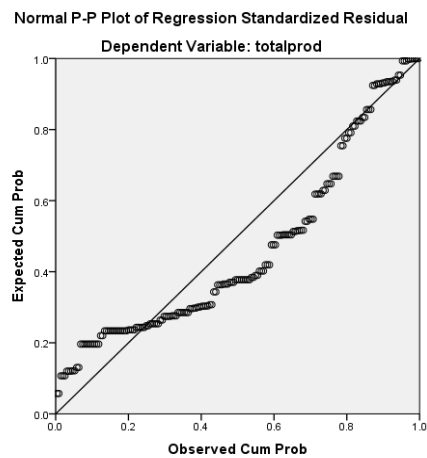
Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja



Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas



Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas



2. Uji Multikolinieritas

Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	85.668	10.397	8.240	.000	
	Total disiplin	.377	.084	.326	4.515	.000
	Total stress	-.164	.082	-.145	-2.006	.046

Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas

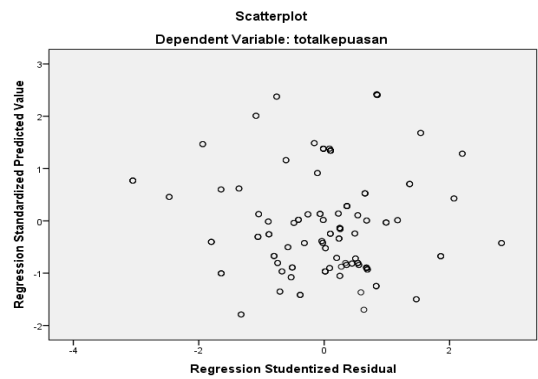
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	80.725	9.563	8.441	.000	
	Total disiplin	.442	.077	.400	5.753	.000
	Total stress	-.158	.075	-.146	-2.101	.037

Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

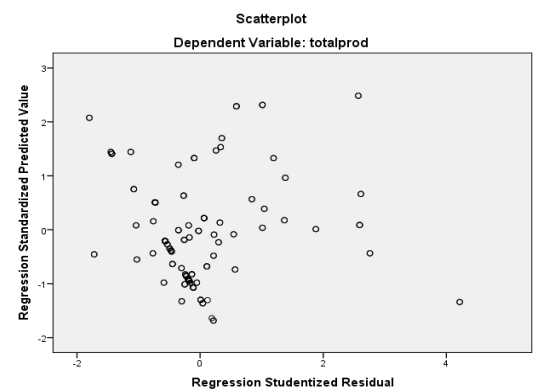
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.541	7.337	10.296	.000
	Total kepuasan	.319	.067	.334	4.766

3. Uji Heteroskedastisitas

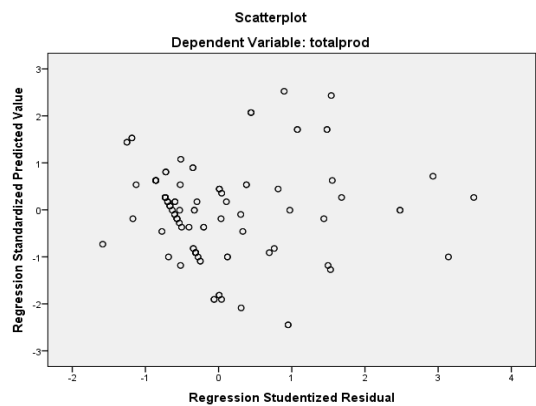
Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja



Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas



Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas



Lampiran 9:
Data Mentah Kuesioner

Disiplin Kerja

K 1	K 2	K 3	PPP 1	PPP 2	PPP 3	KW 1	KW 2	PPA 1	PPA 2	B 1	B 2	B 3	SMP 1	SMP 2	SMP 3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	6	5	5
4	5	5	5	6	3	5	5	6	6	6	4	4	5	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5

6	6	6	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	6	6	4	4	4	6	5	4	5	6	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	6	5	4	4	4	6	4
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
6	6	6	6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	6	5	5
6	6	5	5	4	6	5	5	6	4	4	6	6	6	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6
6	6	6	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
6	6	6	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
6	4	4	4	1	4	5	5	5	6	6	2	3	6	3	5
6	6	6	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	6	6	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5

6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	5	4	6	4
6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	6	5	5
4	5	5	5	6	3	5	5	6	6	6	4	4	5	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6

4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	6	6	4	4	4	6	5	4	5	6	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	6	5	4	4	4	6	4
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
6	6	6	6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	6	5	5
6	6	5	5	4	6	5	5	6	4	4	6	6	6	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6

6	6	6	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
6	6	6	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
6	4	4	4	1	4	5	5	5	6	6	2	3	6	3	5
6	6	6	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	6	6	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	5	4	6	4

6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	5	4	6	4
6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

TJ 1	TJ 2	TJ 3	TJ 4	total	rata”
4	4	4	4	81	4.05
4	4	4	3	82	4.1
4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	92	4.6
5	4	4	4	85	4.25
4	4	4	4	81	4.05
4	4	4	4	81	4.05
4	4	4	3	79	3.95
5	5	4	4	94	4.7
4	4	5	3	97	4.85
4	4	4	4	80	4
4	4	4	3	93	4.65
4	4	4	3	93	4.65
4	4	4	3	82	4.1

4	5	4	1	80	4
4	4	4	4	79	3.95
4	4	4	3	79	3.95
4	4	4	3	78	3.9
4	4	4	4	83	4.15
5	5	5	3	107	5.35
5	5	5	4	104	5.2
5	5	5	6	93	4.65
6	6	6	6	98	4.9
4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	80	4
4	6	5	2	89	4.45
4	4	5	3	88	4.4
5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
4	4	4	3	83	4.15

5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
4	4	4	3	81	4.05
5	5	6	3	101	5.05
6	4	5	3	102	5.1
5	4	4	3	85	4.25
4	4	4	4	85	4.25
4	4	4	4	80	4
6	6	6	6	118	5.9
4	4	4	4	91	4.55
5	5	5	4	88	4.4
5	5	4	4	89	4.45
4	4	4	4	85	4.25
5	5	4	4	86	4.3
4	4	4	4	94	4.7
5	5	5	2	106	5.3

4	4	4	4	91	4.55
4	4	4	4	91	4.55
4	4	4	3	80	4
5	5	4	3	90	4.5
5	6	5	1	86	4.3
6	6	6	5	103	5.15
4	4	4	5	88	4.4
6	6	6	4	112	5.6
3	3	3	2	75	3.75
4	4	4	5	88	4.4
6	4	5	4	91	4.55
4	4	4	4	84	4.2
5	5	4	4	89	4.45
5	5	4	4	88	4.4
5	5	6	5	105	5.25
5	5	5	5	87	4.35
4	4	5	3	83	4.15

5	5	5	4	99	4.95
4	4	4	4	81	4.05
5	5	4	4	88	4.4
5	5	6	4	104	5.2
4	4	4	4	86	4.3
4	4	4	4	86	4.3
5	4	5	4	90	4.5
4	4	4	4	80	4
5	5	5	4	90	4.5
5	5	6	4	99	4.95
4	4	4	4	88	4.4
4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	80	4
4	4	4	3	80	4
4	4	4	3	79	3.95
4	4	4	4	81	4.05
4	4	4	3	82	4.1

4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	92	4.6
5	4	4	4	85	4.25
4	4	4	4	81	4.05
4	4	4	4	81	4.05
4	4	4	3	79	3.95
5	5	4	4	94	4.7
4	4	5	3	97	4.85
4	4	4	4	80	4
4	4	4	3	93	4.65
4	4	4	3	93	4.65
4	4	4	3	82	4.1
4	5	4	1	80	4
4	4	4	4	79	3.95
4	4	4	3	79	3.95
4	4	4	3	78	3.9
4	4	4	4	83	4.15

5	5	5	3	107	5.35
5	5	5	4	104	5.2
5	5	5	6	93	4.65
6	6	6	6	98	4.9
4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	80	4
4	6	5	2	89	4.45
4	4	5	3	88	4.4
5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
4	4	4	3	83	4.15
5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
5	5	5	5	106	5.3
4	4	4	3	81	4.05
5	5	6	3	101	5.05

6	4	5	3	102	5.1
5	4	4	3	85	4.25
4	4	4	4	85	4.25
4	4	4	4	80	4
6	6	6	6	118	5.9
4	4	4	4	91	4.55
5	5	5	4	88	4.4
5	5	4	4	89	4.45
4	4	4	4	85	4.25
5	5	4	4	86	4.3
4	4	4	4	94	4.7
5	5	5	2	106	5.3
4	4	4	4	91	4.55
4	4	4	4	91	4.55
4	4	4	3	80	4
5	5	4	3	90	4.5
5	6	5	1	86	4.3

6	6	6	5	103	5.15
4	4	4	5	88	4.4
6	6	6	4	112	5.6
3	3	3	2	75	3.75
4	4	4	5	88	4.4
6	4	5	4	91	4.55
4	4	4	4	84	4.2
5	5	4	4	89	4.45
5	5	4	4	88	4.4
5	5	6	5	105	5.25
5	5	5	5	87	4.35
4	4	5	3	83	4.15
5	5	5	4	99	4.95
4	4	4	4	81	4.05
5	5	4	4	88	4.4
5	5	6	4	104	5.2
4	4	4	4	86	4.3

4	4	4	4	86	4.3
5	4	5	4	90	4.5
4	4	4	4	80	4
5	5	5	4	90	4.5
5	5	6	4	99	4.95
4	4	4	4	88	4.4
4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	80	4
4	4	4	3	80	4
4	4	4	3	79	3.95
3	3	3	2	75	3.75
4	4	4	5	88	4.4
6	4	5	4	91	4.55
4	4	4	4	84	4.2
5	5	4	4	89	4.45
5	5	4	4	88	4.4
5	5	6	5	105	5.25

5	5	5	5	87	4.35
4	4	5	3	83	4.15
5	5	5	4	99	4.95
4	4	4	4	81	4.05
5	5	4	4	88	4.4
5	5	6	4	104	5.2
4	4	4	4	86	4.3
4	4	4	4	86	4.3
5	4	5	4	90	4.5
4	4	4	4	80	4
5	5	5	4	90	4.5
5	5	6	4	99	4.95
4	4	4	4	88	4.4
4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	80	4
4	4	4	3	80	4

Stres Kerja

RL 1	RL 2	RL 3	RL 4	PTS 1	PTS 2	PTS 3	PTS 4	SB 1	SB 2	SB 3	KSK 1	KSK 2	KSK 3	PKM 1	PKM 2	PKM 3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
5	6	5	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	2
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	6	4	5	4	3	3	4
5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3

4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3
4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5

3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	6	4	5	5	2	5	5	5	5	6	6	1	4	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3
2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3
5	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3
1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	6	1	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4
1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3

4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3
3	3	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
5	6	5	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	2
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	6	4	5	4	3	3	4
5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3
4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3

4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	6	4	5	5	2	5	5	5	5	6	6	1	4	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3
2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3
5	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3
1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	6	1	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3

3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4
1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3
3	3	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3
2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3
5	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3
1	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	6	1	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4

1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3
3	3	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3

JDK 1	JDK 2	KH 1	KH 2	total	rata”
3	3	4	4	80	3.81
2	2	3	3	57	2.71
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	64	3.05
4	4	3	3	66	3.14

4	4	3	3	66	3.14
3	3	3	3	63	3.00
4	4	3	3	70	3.33
3	3	2	2	68	3.24
3	3	3	4	67	3.19
3	3	3	3	57	2.71
3	3	3	3	57	2.71
3	3	3	3	65	3.10
5	4	4	5	89	4.24
4	4	3	3	75	3.57
3	3	3	3	67	3.19
4	4	4	4	82	3.90
3	3	4	4	67	3.19
3	3	3	3	64	3.05
3	3	3	3	62	2.95
3	3	3	3	55	2.62
4	3	3	3	66	3.14

4	3	3	3	67	3.19
3	3	3	4	67	3.19
2	2	3	3	59	2.81
3	3	4	4	73	3.48
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	64	3.05
3	3	3	3	62	2.95
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	64	3.05
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	4	65	3.10
3	1	3	3	52	2.48
2	2	2	2	53	2.52
3	3	3	3	63	3.00
3	3	3	3	70	3.33

3	3	3	3	65	3.10
4	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	4	64	3.05
2	2	2	3	56	2.67
3	3	3	3	73	3.48
2	2	3	3	56	2.67
2	2	3	3	55	2.62
3	3	3	3	63	3.00
3	3	3	3	63	3.00
3	3	3	3	64	3.05
5	4	6	6	95	4.52
3	3	3	3	63	3.00
2	2	3	1	52	2.48
3	3	3	3	61	2.90
3	3	3	3	63	3.00

2	2	3	1	52	2.48
3	2	3	3	73	3.48
3	3	3	3	54	2.57
6	6	5	5	70	3.33
1	1	3	3	56	2.67
1	1	2	2	34	1.62
3	3	3	3	68	3.24
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	59	2.81
1	1	2	2	32	1.52
3	3	3	3	64	3.05
4	4	4	4	73	3.48
3	3	3	3	65	3.10
3	4	3	3	65	3.10
4	4	4	3	71	3.38

3	2	2	3	48	2.29
2	2	1	3	39	1.86
4	3	4	4	79	3.76
3	3	3	3	66	3.14
4	3	3	3	68	3.24
3	3	3	3	63	3.00
3	3	4	4	80	3.81
2	2	3	3	57	2.71
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	64	3.05
4	4	3	3	66	3.14
4	4	3	3	66	3.14
3	3	3	3	63	3.00
4	4	3	3	70	3.33
3	3	2	2	68	3.24
3	3	3	4	67	3.19

3	3	3	3	57	2.71
3	3	3	3	57	2.71
3	3	3	3	65	3.10
5	4	4	5	89	4.24
4	4	3	3	75	3.57
3	3	3	3	67	3.19
4	4	4	4	82	3.90
3	3	4	4	67	3.19
3	3	3	3	64	3.05
3	3	3	3	62	2.95
3	3	3	3	55	2.62
4	3	3	3	66	3.14
4	3	3	3	67	3.19
3	3	3	4	67	3.19
2	2	3	3	59	2.81
3	3	4	4	73	3.48
3	3	3	3	65	3.10

3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	64	3.05
3	3	3	3	62	2.95
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	64	3.05
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	4	65	3.10
3	1	3	3	52	2.48
2	2	2	2	53	2.52
3	3	3	3	63	3.00
3	3	3	3	70	3.33
3	3	3	3	65	3.10
4	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	4	64	3.05

2	2	2	3	56	2.67
3	3	3	3	73	3.48
2	2	3	3	56	2.67
2	2	3	3	55	2.62
3	3	3	3	63	3.00
3	3	3	3	63	3.00
3	3	3	3	64	3.05
5	4	6	6	95	4.52
3	3	3	3	63	3.00
2	2	3	1	52	2.48
3	3	3	3	61	2.90
3	3	3	3	63	3.00
2	2	3	1	52	2.48
3	2	3	3	73	3.48
3	3	3	3	54	2.57
6	6	5	5	70	3.33
1	1	3	3	56	2.67

1	1	2	2	34	1.62
3	3	3	3	68	3.24
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	59	2.81
1	1	2	2	32	1.52
3	3	3	3	64	3.05
4	4	4	4	73	3.48
3	3	3	3	65	3.10
3	4	3	3	65	3.10
4	4	4	3	71	3.38
3	2	2	3	48	2.29
2	2	1	3	39	1.86
4	3	4	4	79	3.76
3	3	3	3	66	3.14
4	3	3	3	68	3.24

3	3	3	3	63	3.00
3	3	3	3	63	3.00
2	2	3	1	52	2.48
3	2	3	3	73	3.48
3	3	3	3	54	2.57
6	6	5	5	70	3.33
1	1	3	3	56	2.67
1	1	2	2	34	1.62
3	3	3	3	68	3.24
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	66	3.14
3	3	3	3	65	3.10
3	3	3	3	59	2.81
1	1	2	2	32	1.52
3	3	3	3	64	3.05
4	4	4	4	73	3.48
3	3	3	3	65	3.10

3	4	3	3	65	3.10
4	4	4	3	71	3.38
3	2	2	3	48	2.29
2	2	1	3	39	1.86
4	3	4	4	79	3.76
3	3	3	3	66	3.14
4	3	3	3	68	3.24

Kepuasan Kerja

KSDK 1	AP 1	AP 2	AP 3	G 1	G 2	G 3	KP 1	KP 2	KP 3	EP 1	MP 1	KTP 1	KTP 2	KTP 3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	6	4	4	4	4	4	6	4	6	6	6	6
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	5
3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4

3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5
3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	6	4	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

5	4	4	6	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4
1	6	3	2	1	4	4	6	1	6	5	6	4	4	6
4	4	5	5	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
1	3	4	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	6

5	5	5	6	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	6
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4
5	5	5	6	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	6	4	4	4	4	4	6	4	6	6	6	6
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	5
3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5
3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	6	4	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5

3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	6	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4
1	6	3	2	1	4	4	6	1	6	5	6	4	4	6
4	4	5	5	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

1	3	4	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	6
5	5	5	6	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	6
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4
5	5	5	6	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
1	3	4	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	6

5	5	5	6	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	6
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4
5	5	5	6	4	4	4	4	4	6	5	5	5	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3

PA 1	PA 2	PA 3	LK 1	LK 2	LK 3	RK 1	RK 2	RK 3	PDHP 1	PDHP 2	LKYM 1	LKYM 2	total	rata”
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	3.89
4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	112	4.00

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
4	4	4	6	6	4	6	6	6	4	4	4	4	136	4.86
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	109	3.89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	111	3.96
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	3.79
5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	107	3.82
1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	86	3.07
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	3.75
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	118	4.21
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	118	4.21
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	3.96
1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	88	3.14
3	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	96	3.43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	3.86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	3.86
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	96	3.43

5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	4.89
2	2	4	2	3	2	3	3	6	6	6	3	3	95	3.39
3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	98	3.50
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	98	3.50
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	3.75
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	115	4.11
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	101	3.61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	4.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	98	3.50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	114	4.07

3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	5	4	4	100	3.57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3.82
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	99	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	3.89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	113	4.04
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	111	3.96
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	3.71
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	104	3.71
5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	121	4.32
5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	132	4.71
5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	132	4.71
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	99	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	3.93
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	116	4.14
1	6	6	4	4	3	5	5	6	3	5	5	5	117	4.18
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	108	3.86

3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	4.07
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	4.07
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	109	3.89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	111	3.96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	3.46
4	4	6	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	109	3.89
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	128	4.57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	89	3.18
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	98	3.50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126	4.50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	3.96
4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	105	3.75
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	128	4.57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	110	3.93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	4.46

4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	119	4.25
3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	100	3.57
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	99	3.54
3	3	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	115	4.11
2	1	4	4	3	1	4	4	4	3	4	1	1	82	2.93
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	99	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	88	3.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	3.89
4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	112	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
4	4	4	6	6	4	6	6	6	4	4	4	4	136	4.86
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	109	3.89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	111	3.96
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	3.79

5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	107	3.82
1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	86	3.07
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	3.75
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	118	4.21
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	118	4.21
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	3.96
1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	88	3.14
3	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	96	3.43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	3.86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	3.86
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	96	3.43
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	4.89
2	2	4	2	3	2	3	3	6	6	6	3	3	95	3.39
3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	98	3.50
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	98	3.50
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	3.75

4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	115	4.11
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	101	3.61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	4.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.14
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	98	3.50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	114	4.07
3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	5	4	4	100	3.57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3.82
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	99	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	3.89

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	113	4.04
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	111	3.96
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	3.71
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	104	3.71
5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	121	4.32
5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	132	4.71
5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	132	4.71
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	99	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	3.93
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	116	4.14
1	6	6	4	4	3	5	5	6	3	5	5	5	117	4.18
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	108	3.86
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	4.07
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3.82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	4.07
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	109	3.89

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	111	3.96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	3.46
4	4	6	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	109	3.89
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	128	4.57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	89	3.18
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	98	3.50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126	4.50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	3.96
4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	105	3.75
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	128	4.57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	110	3.93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	4.46
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	119	4.25
3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	100	3.57
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	99	3.54
3	3	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	115	4.11
2	1	4	4	3	1	4	4	4	3	4	1	1	82	2.93

3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	99	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	88	3.14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	4.07
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	109	3.89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	111	3.96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	3.46
4	4	6	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	109	3.89
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	128	4.57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	89	3.18
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	98	3.50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126	4.50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	3.96
4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	105	3.75
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	128	4.57

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	110	3.93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	4.46
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	119	4.25
3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	100	3.57
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	99	3.54
3	3	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	115	4.11
2	1	4	4	3	1	4	4	4	3	4	1	1	82	2.93
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	99	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.00
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	88	3.14

K1	K2	P1	HYD1	HP1	HP2	UULB1	UULB2	EK1	EK2	EK3	EK4	MD1	MD2	TDHYAD1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	6	6	4	5	6	4	6	6	4	4	6	6	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	5
6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	6	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	6	5	5	5
5	5	5	6	6	6	5	5	6	4	4	6	6	6	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	6	4	6	6	6	5	4	3	4	6	6	4
5	5	5	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3
5	5	5	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	6	4
3	3	4	4	4	5	6	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	6	6	4	5	6	4	6	6	4	4	6	6	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	5
6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	6	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	6	5	5	5
5	5	5	6	6	6	5	5	6	4	4	6	6	6	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	6	4	6	6	6	5	4	3	4	6	6	4
5	5	5	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3
5	5	5	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	6	4

3	3	4	4	4	5	6	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	6	4	6	6	6	5	4	3	4	6	6	4
5	5	5	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3
5	5	5	6	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	6	4
3	3	4	4	4	5	6	4	5	5	4	4	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

TDHYAD 2	M 1	M 2	M 3	MHYT 1	MHYT 2	MHYT 3	PHDSDM 1	PHDSDM 2	PHDSDM 3	AP 1	total	rata”
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105	4.04
4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	110	4.23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
6	6	4	4	6	4	4	6	6	6	6	134	5.15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	124	4.77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	4.08
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	4.04
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	4.08

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	4.08
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	6	112	4.31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3.88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	121	4.65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	128	4.92
5	3	4	4	4	4	4	4	6	6	6	121	4.65
4	4	5	4	4	4	6	6	6	6	4	138	5.31
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	3.85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3.88
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	92	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	98	3.77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	4.12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	4.92
4	5	5	4	5	5	5	5	4	6	3	120	4.62
4	4	3	4	5	5	6	6	5	4	5	115	4.42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	146	5.62
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	4.62
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.31
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	108	4.15
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3.88
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	112	4.31

4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	109	4.19
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	122	4.69
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	122	4.69
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	114	4.38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	128	4.92
6	6	5	6	6	6	6	6	4	5	6	142	5.46
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	113	4.35
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	112	4.31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	112	4.31
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	107	4.12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	135	5.19
4	4	4	5	5	5	6	6	6	4	5	131	5.04

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	108	4.15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	105	4.04
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	4.12
4	4	5	5	5	6	6	6	5	5	1	127	4.88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103	3.96
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	110	4.23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	116	4.46
3	3	6	5	5	4	4	4	4	4	4	111	4.27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3.96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00

4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105	4.04
4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	110	4.23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
6	6	4	4	6	4	4	6	6	6	6	134	5.15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	124	4.77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	4.08
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	4.04
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	4.08
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	4.08
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	6	112	4.31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3.88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	121	4.65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	128	4.92
5	3	4	4	4	4	4	4	6	6	6	121	4.65
4	4	5	4	4	4	6	6	6	6	4	138	5.31
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	3.85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3.88
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	92	3.54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	98	3.77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	4.12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	4.92
4	5	5	4	5	5	5	5	4	6	3	120	4.62
4	4	3	4	5	5	6	6	5	4	5	115	4.42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	146	5.62
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	4.62
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4.31
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	108	4.15
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3.88
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	112	4.31
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	109	4.19
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	122	4.69
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	122	4.69
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	114	4.38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00

5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	128	4.92
6	6	5	6	6	6	6	6	4	5	6	142	5.46
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	113	4.35
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	112	4.31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	112	4.31
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	107	4.12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	135	5.19
4	4	4	5	5	5	6	6	6	4	5	131	5.04
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	108	4.15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	105	4.04
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	4.12

4	4	5	5	5	6	6	6	5	5	1	127	4.88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103	3.96
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	110	4.23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	116	4.46
3	3	6	5	5	4	4	4	4	4	4	111	4.27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3.96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	112	4.31
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	107	4.12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00

5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	135	5.19
4	4	4	5	5	5	6	6	6	4	5	131	5.04
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	108	4.15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	105	4.04
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	4.12
4	4	5	5	5	6	6	6	5	5	1	127	4.88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103	3.96
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	110	4.23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	116	4.46
3	3	6	5	5	4	4	4	4	4	4	111	4.27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	4.00

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3.96
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	------

Lampiran 10:
Analisis Deskriptif

Statistics						
		Usia	Status Pernikahan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Penghasilan per bulan
N	Valid	183	183	183	183	183
	Missing	0	0	0	0	0

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	30	16.4	16.4	16.4
	Menikah	153	83.6	83.6	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	1.6	1.6	1.6
	SMA/SMK	164	89.6	89.6	91.3
	SMP	16	8.7	8.7	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 tahun	1	.5	.5	.5
	<2tahun	12	6.6	6.6	7.1
	11-20 tahun	1	.5	.5	7.7
	11-20tahun	61	33.3	33.3	41.0
	2-10tahun	108	59.0	59.0	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

Penghasilan per bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1.574.550	52	28.4	28.4	28.4
	1.574.550-2.500.000	131	71.6	71.6	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

Lampiran 11:
Surat Ijin Penelitian

 **UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
FAKULTAS EKONOMI
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 182/DEK/10/Div.SDM/V/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Noorma Anggunsari
No. Mahasiswa : 13311053
Jurusan : Manajemen
Alamat : Ketandan Wetan RT 09 RW- Imogiri, Bantul, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"

Dosen Pembimbing : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut. Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 25 Mei 2018


Agus Harjito, M. Si.
Nik. : 87 311 0103

Lampiran 12:

Biodata Peneliti



Nama : Noorma Anggunsari
Tempat, tanggal lahir : Magelang, 22 Mei 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 13311053
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Ketandan Wetan RT 09 Imogiri, Bantul, Yogyakarta
Email : noormaangguns@yahoo.co.id

PENDIDIKAN

1998 – 2000 TK Aba 1 Imogiri

2001 – 2006 SD N 2 Imogiri

2007 – 2010 SMP Muhammadiyah 9 Yogyakarta

2010 – 2013 SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta