

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, ROTASI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM

Erina Safitri Samosir<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: [pb200910221@upbatam.ac.id](mailto:pb200910221@upbatam.ac.id)

### ABSTRACT

*Productive employees with good work results will certainly make the company better. However, creating productive and high-quality employees is certainly not an easy matter for a company, where the company must of course think about the best strategy to stimulate work enthusiasm. Many factors can influence an employee's productivity, one of which is work discipline, work rotation and work stress. This research is quantitative research. The population in this study were all employees of the Department Detection, Line TPMI and SMD APD at PT Excelitas Technologies Batam, totaling 113 people using a saturated sampling technique. Based on the results of statistical tests, it is known that the variables of work discipline, work rotation, work stress and work productivity are normally distributed, where multicollinearity and heteroscedasticity do not occur in the independent variables. The results of the t-test show that the work disciplines partially no effect on work productivity with a significance rate of  $0.721 > 0.05$ . Work rotation variable is partially no effect on work productivity with significance levels  $0.293 > 0.05$ . Work stress variable partially significantly affect on work productivity with significance levels Working environment, work discipline and work stress simultaneously affect employee performance with significance levels  $0.001 < 0.005$ . Work disciplines, work rotation, and work stress simultaneously affect on work productivity with significance levels  $0.001 < 0.005$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Rotation, Work Stress.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang menjadi bagian dari sebuah organisasi atau perusahaan yang keberadaannya memerlukan pengelolaan yang baik dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia ini biasa dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dimana tujuan dari MSDM ini sendiri adalah untuk mengelola, menciptakan, melatih, menilai dan mengkompensasi sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi atau perusahaan sehingga hal tersebut dapat membawa organisasi atau perusahaan menuju keberhasilan dari tujuannya. Karyawan yang produktif dengan hasil kerja yang baik dipastikan akan membawa perusahaan menjadi lebih baik. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Namun, menciptakan karyawan yang produktif dan berkualitas tentu saja bukanlah perkara mudah bagi sebuah perusahaan dimana perusahaan tentu saja harus memikirkan strategi terbaik untuk merangsang semangat kerja tersebut. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan

waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Yahya and Laura, 2021) Produktivitas Kerja merupakan sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja. Sedangkan (Subari and Sawitri, 2022) menjelaskan bahwa ketika seorang pegawai mampu menghasilkan lebih banyak hasil baik itu produk atau jasa daripada yang dapat diproduksi oleh pegawai lain pada saat yang bersamaan, maka pegawai tersebut dapat dikatakan produktif. PT Excelitas Technologies Batam merupakan sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang industri komponen dan papan elektronik terutama produksi teknologi produk pencahayaan dan deteksi termasuk Lampu Khusus untuk aplikasi industri dan fotonik, Lampu IPL dan Kumpanan Pemicu, serta Detektor Infra-Merah (IRD), Modul Sensor, dan Piro-listrik Wafer Keramik. Perusahaan ini memiliki hampir seribu orang karyawan dimana hal ini menunjukkan bahwa PT Excelitas Technologies Batam tentu saja membutuhkan pengendalian manajemen sumber daya manusia yang tepat agar tetap terus bertahan ditengah tingginya persaingan.

Berdasarkan data yang didapatkan produksi sering kali mengalami naik turun yang menunjukkan bahwa performa para karyawan

sering tidak konsisten. Dapat dilihat pada bulan April 2023 hasil produksi mengalami penurunan yang sangat drastis dengan jumlah 86.791. Kemudian hasil produksi juga terlihat cukup stabil di bulan Mei hingga Agustus sebelum akhirnya kembali mengalami penurunan di bulan September dengan jumlah hasil produksi sebanyak 188.600 saja. Penurunan hasil produksi ini tentunya jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawan mampu memproduksi sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak sesuai dengan target dari perusahaan karena produktivitas karyawan yang rendah. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Excelitas Technologies Batam, peneliti menemukan bahwa salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja para karyawan. Hal tersebut terbukti dari masih banyaknya karyawan yang terlambat datang bekerja sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi terbengkalai.

Berdasarkan data absensi yang diperoleh dapat dilihat dari beberapa bulan terakhir (November 2021 hingga November 2023) masih banyak karyawan yang absen tanpa keterangan (35) serta terlambat datang bekerja (71). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam tergolong masih cukup rendah. Padahal pada kenyataannya, disiplin kerja haruslah ada didalam diri setiap karyawan agar tercipta tata tertib yang baik di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Akbar et al., 2023), Disiplin kerja seseorang dapat dikatakan tinggi, dilihat dan tercermin dari seberapa besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan. Dari tanggung jawab tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Roshida and Paskarini, 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. Seseorang yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mencerminkan bahwa orang tersebut sukses karena mampu mengatur dan mengendalikan diri mengenai tata cara bekerja. Sehingga kedisiplinan dalam bekerja menjadi sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mencapai target dalam bekerja atau dengan kata lain produktif dalam bekerja. Kemudian, Rotasi kerja merupakan proses pemindahan tugas, fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan dari situasi tertentu ke situasi lainnya yang bertujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja maksimal mungkin kepada perusahaan.

Rotasi kerja dilakukan dengan tujuan untuk

mengurangi kejenuhan karyawan atau pekerja dalam keseharian pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya rotasi kerja, karyawan didorong untuk mampu mengoptimalkan potensi dalam dirinya, menambah pengalaman dan pengetahuan, mengurangi kejenuhan terhadap suatu pekerjaan, dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Namun tidak dapat dipungkiri, hal tersebut dapat menimbulkan stress dalam diri karyawan karena posisi pekerjaan yang tidak jelas, job description yang tidak sesuai sehingga membuat karyawan kehilangan semangat bekerja karena tidak diberi kesempatan menyesuaikan diri dengan baik terhadap posisi pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jain, 2017) yang menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun, penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Kristanti et al., 2022) menyatakan hasil yang berbeda bahwa rotasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Adanya GAP penelitian membuat topik ini harus kembali dikaji lebih lanjut. Merujuk pada data absensi, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan yang ditemui dan menemukan bahwa karyawan cenderung mengeluh bahwa tuntutan pekerjaan yang berulang serta tingginya beban kerja yang menjadi tanggungjawab mereka membuat karyawan mengalami kelelahan kerja hingga jatuh sakit. Bukan hanya itu, perpindahan posisi kerja yang sering terjadi juga membuat karyawan merasa cukup stress dengan keadaan tersebut.

Dalam (Naqvi et al., 2013) dikatakan bahwa selama beberapa tahun terakhir, stres kerja dianggap sebagai masalah di seluruh dunia dan terus meningkat di berbagai negara lain di mana industri berkembang pesat.

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Disiplin Kerja

#### 1. Definisi Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris yaitu 'disciple' yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Menurut (Putri et al., 2022:837), disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan di lembaga perkantoran dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian

disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu alat yang di gunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku/tindakan serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk memenuhi segala peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Menurut (Fathin and Wasiman, 2023:2) Disiplin dikatakan baik jika mengilustrasikan beban tanggung jawab individu kepada suatu hal yang diperintahkan agar dilaksanakan secara baik.

Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan (Pawirosumarto and Iriani, 2018:67) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sifat pegawai yang secara sadar mentaati norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja. Dimana kesadaran tersebut terlihat dari sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang tersebut sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai/karyawan yang mampu mentaati dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya. Disiplin kerja harus menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh sebuah perusahaan agar dapat mendongkrak produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan efisien. Yang paling penting, kedisiplinan harus dijaga oleh seorang karyawan untuk dapat menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sutrisno et al., 2023:55).

## 2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat (Apriyani et al., 2023:11) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- Absensi;
- Tanggung jawab;
- Ketaatan pada peraturan kerja;
- Ketaatan pada standar kerja;
- Tingkat kewaspadaan;
- Etika bekerja.

## 2.2 Rotasi Kerja

### 1. Definisi Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan kondisi terjadinya

perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat keanekaragaman kegiatan karyawan (Robbins and Judge, 2016:649). Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda (Jain, 2017:2).

Dalam (Stiffany, 2017:29) dijelaskan bahwa rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kemampuan karyawan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018:173) rotasi pekerjaan merupakan metode on-the job training dengan memindah-mindahkan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain (move the trainee from job to job). Dengan kalimat lain rotasi kerja ialah metode on-the-job training untuk meningkatkan (upgrading) dan memperbaiki (improving) kompetensi (competency) karyawan dengan mengerjakan tugas dan kewajiban jabatan (job description) secara aktual di dalam tempat kerja di berbagai jabatan (variety of jobs) dengan memindah-mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (move the trainee from job to job).

Rotasi pekerjaan bisa saja berdampak positif bagi karyawan karena dengan adanya perputaran pekerjaan yang akan menghindarkan rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaannya, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.. Namun disisi lain bagi karyawan yang sudah nyaman dengan posisi pekerjaan mereka maka akan protes dengan kegiatan rotasi kerja tersebut. Oleh sebab itu pekerjaan demikian harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai pekerjaan individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan (Stiffany, 2017:8).

## 2. Indikator Rotasi Kerja

Menurut (Stiffany, 2017:32), indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu :

- Perpindahan karena kemampuan karyawan;
- Perpindahan karena pengetahuan karyawan;
- Perpindahan karena kejenuhan karyawan.

Di dalam (Hermawan et al., 2020:10) dijelaskan bahwa indikator penentu rotasi kerja adalah sebagai berikut :

- Perpindahan karena Kebutuhan;
- Perpindahan karena Prestasi kerja.



## 2.3 Stres Kerja

### 1. Definisi Stres Kerja

Masalah-masalah tentang stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Dalam (Sinambela, 2016:472) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Dalam (Irhani Fahmi, 2016:214) mendefinisikan bahwa "Stress merupakan suatu kondisi yang mendorong jiwa dan diri manusia melampaui batas kemampuannya, hingga apabila berkepanjangan tanpa adanya solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak muncul begitu saja, namun beberapa sebab-sebab stres yang timbul seringkali berujung pada peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi psikologi manusia. Peristiwa itu terjadi di luar kemampuan manusia, sehingga keadaan tersebut memberikan tekanan pada jiwa manusia. Stres di tempat kerja seringkali dirasakan oleh setiap karyawan pada awal bekerja maupun ditengah menjalani pekerjaan dan dapat mengakibatkan perubahan perilaku pada setiap karyawan yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak negatif pada karyawan dan seringkali stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat diatasi.

Menurut King (Asih et al., 2018:2) "Stres kerja merupakan suatu kondisi tidak menyenangkan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan mental juga jiwa karyawan. Stres kerja merupakan suatu pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan". Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi saat karyawan dihadapkan dengan peluang atau tantangan yang dapat membuat karyawan merasakan ketidaknyamanan, rasa tegang dan perubahan perilaku lainnya seperti perubahan emosi, terganggunya fisik dan psikis dan yang paling fatal adalah mempengaruhi performa kerja karyawan.

### 2. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dalam

(Putri et al., 2022:841) adalah sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas;
- b) Tuntutan peran;
- c) Struktur organisasi;
- d) Kepemimpinan organisasi.

## 2.4 Produktivitas Kerja

### 1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki arti yang berbeda bagi beberapa ahli yang berbeda. Untuk memahami lebih dalam mengenai produktivitas, di bawah ini peneliti ingin mengutip beberapa definisi produktivitas yang diambil dari konsep banyak ahli. Menurut (Sutrisno, 2017:100), Produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu berupaya memperbaiki apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa hari ini kita bisa berbuat lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut (Busro, 2018:340), Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (hasil) dan masukan (input). Jika produktivitas meningkat maka efisiensi (waktu, tenaga kerja fisik) dan sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan tenaga kerja akan meningkat pula bersamaan dengan hal tersebut.

Menurut Kussrianto dalam (Sutrisno, 2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam (Busro, 2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam (Elbandiansyah, 2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

### 2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017:104) indikator-indikator pengukur dari produktivitas kerja antara lain:

- a) Kemampuan;

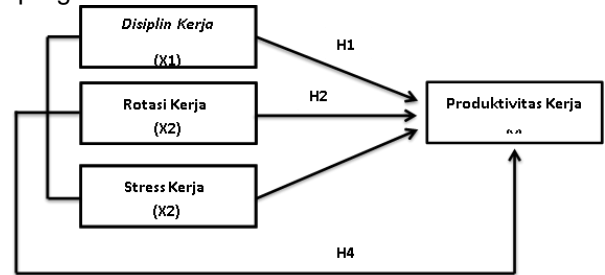
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai;
- c) Semangat kerja;
- d) Pengembangan diri;
- e) Mutu;
- f) Efisiensi.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi (pengamatan langsung), pengisian kuesioner dan studi kepustakaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Department Detection, Line TPMI dan SMD APD di PT Excelitas Technologies Batam yang berjumlah 113 orang. Kemudian teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan

program SPSS versi 29.0 .



Gambar 1 Model Penelitian (sumber : Data Penelitian 2023)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0.514	0.184	Valid
X1.2	0.536	0.184	Valid
X1.3	0.350	0.184	Valid
X1.4	0.617	0.184	Valid
X1.5	0.676	0.184	Valid
X1.6	0.662	0.184	Valid
X1.7	0.695	0.184	Valid
X1.8	0.399	0.184	Valid
X1.9	0.585	0.184	Valid
X1.10	0.419	0.184	Valid
X1.11	0.619	0.184	Valid
X1.12	0.608	0.184	Valid
X2.1	0.619	0.184	Valid
X2.2	0.749	0.184	Valid
X2.3	0.646	0.184	Valid
X2.4	0.697	0.184	Valid
X2.5	0.745	0.184	Valid
X2.6	0.804	0.184	Valid
X2.7	0.724	0.184	Valid
X2.8	0.591	0.184	Valid
X2.9	0.638	0.184	Valid
X2.10	0.596	0.184	Valid
X3.1	0.717	0.184	Valid
X3.2	0.700	0.184	Valid
X3.3	0.748	0.184	Valid
X3.4	0.805	0.184	Valid
X3.5	0.854	0.184	Valid
X3.6	0.740	0.184	Valid
X3.7	0.500	0.184	Valid

X3.8	0.683	0.184	Valid
X3.9	0.716	0.184	Valid
X3.10	0.695	0.184	Valid
Y1.1	0.705	0.184	Valid
Y1.2	0.691	0.184	Valid
Y1.3	0.374	0.184	Valid
Y1.4	0.633	0.184	Valid
Y1.5	0.545	0.184	Valid
Y1.6	0.794	0.184	Valid
Y1.7	0.702	0.184	Valid
Y1.8	0.863	0.184	Valid
Y1.9	0.829	0.184	Valid
Y1.10	0.760	0.184	Valid
Y1.11	0.701	0.184	Valid
Y1.12	0.519	0.184	Valid

(Sumber : Data Penelitian 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan pada variabel memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator

menunjukkan validitas yang baik dan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Keterangan
Disiplin Kerja	0.767	12	Reliable
Rotasi Kerja	0.870	10	Reliable
Stress Kerja	0.893	10	Reliable
Produktivitas Kerja	0.896	12	Reliable

(Sumber : Data Penelitian 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha  $>$  0.5, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan reliabilitas yang baik dan

dinyatakan reliable.

## 4.2 Uji Pengaruh

### 1. Analisis Linear Berganda

**Tabel 3.** Hasil Uji Analisis Linear Berganda

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		113
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.32711228
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<b>.109</b>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.101
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.093

(Sumber : Data Penelitian 2023)

$$Y = 16.579 + 0.036 X_1 + 0.108 X_2 + 0.753 X_3 + e$$

Berdasarkan di atas persamaan analisis linear berganda bisa dijabarkan pada berikut ini:

- Untuk nilai konstant memiliki nilai 16,579 sehingga ketika Disiplin Kerja, Rotasi Kerja dan Stress Kerja berjumlah 0, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebesar 16,579.
- Disiplin Kerja, didalam tabel menunjukkan angka -0,036, hal ini menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan atas Disiplin Kerja sebesar 1%, artinya Produktivitas Kerja Karyawan turun sebesar 0.036.

c) Rotasi Kerja, angka didalam tabel menunjukan angka 0,108. Hal ini menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan atas Rotasi Kerja sebesar 1%, artinya Produktivitas Kerja Karyawan naik sebesar 0,108.

d) Stress Kerja, didalam tabel menunjukan angka 0,753, hal ini menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan atas Stress Kerja sebesar 1%, artinya Produktivitas Kerja Karyawan naik sebesar 0,753.

2. Uji Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.465	3.373

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y1

(Sumber : Data Penelitian 2023)

Dari tabel diatas uji koefisien determinasi didapatkan hasil r-square sebesar 0.465 yang artinya adalah sebesar 46,5% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja. Sedangkan

sisanya yaitu 53,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

3. Uji T

**Tabel 5.** Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.579	5.565		2.979	.004
	Disiplin Kerja	-.036	.101	-.027	-.359	.721
	Rotasi Kerja	.108	.103	.095	1.056	.293
	Stress Kerja	.753	.101	.638	7.461	<.001

(Sumber : Data Penelitian 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan Uji T (Parsial) yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa:

- t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar - 0.359 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.981 ditambah nilai signifikan 0.721 lebih besar dari 0.05, hipotesis ditolak.
- t hitung variabel Rotasi Kerja sebesar 1.056 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.981

ditambah nilai signifikan 0.293 lebih besar dari 0.05, hipotesis ditolak.

c) t hitung variabel Stress Kerja sebesar 7.461 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.981 ditambah nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05, hipotesis diterima.

4. Uji F

**Tabel 6.** Hasil Uji F (Simultan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.579	5.565		2.979	.004
	Disiplin Kerja	-.036	.101	-.027	-.359	.721
	Rotasi Kerja	.108	.103	.095	1.056	.293
	Stress Kerja	.753	.101	.638	7.461	<.001

(Sumber : Data Penelitian 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil F hitung keseluruhan memiliki nilai 33.440 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.687 ditambah nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05 maka menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Rotasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, kesimpulan yang didapatkan ialah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Rotasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja, Rotasi Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, D., Purnamasari, E.D. and Wulandari, T. (2023), "Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli ( A Cargill Company )", Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 14 No. 1, pp. 8–16, doi: 10.33087/eksis.v14i1.337.
- Ariani, D.R., Ratnasari, S.L. and Tanjung, R. (2020), "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", Jurnal Dimensi, Vol. 9 No. 3, pp. 480–493, doi: 10.33373/dms.v9i3.2723.
- Fathin, L.N. and Wasiman. (2023), "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam", Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam, Vol. 26 No. 1, pp. 56–67.
- Hasibuan, R. (2018), "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel Batam", Jurnal Bening, Vol. 5 No. 2.
- Jain, M. (2017), "Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur", EKONOMIA.
- Kristanti, D., Satriyono, G., Astuti, P., Christian, M. and Meydiansyah, S.D. (2022), "The Effect of Work Rotation and Work Stress as An Individual on Work Productivity In Krupuk Factory UD Kriuk DVD Kunir Kediri", Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol.

6 No. 1, pp. 4662–4671.

- Naqvi, S.M.H., Khan, M., Kant, A.Q. and Khan, S.N. (2013), "Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5 No. 3, pp. 525–542.
- Sutrisno, Karyono and Sawir, M. (2023), "Analysis of Work Attitudes and Work Discipline on Work Productivity", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 12 No. 01, doi: <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>.
- Yahya, R.Z. and Laura, N. (2021), "Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan", *CENDEKIA Jaya*, Vol. 3 No. 2, pp. 20–40, doi: 10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186.
- Zainal, H. (2017), "Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity", *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, Vol. 149 No. 2, pp. 25–27.