

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA  
SEJAHTERA CABANG LUWU**

Sri Asrita Aspa<sup>1</sup>, Ahmad Suardi<sup>2</sup>, Samsul Bachri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo. Jalan Jenderal Sudirman Km. 03 Binturu Wara  
Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan 91992.  
e-mail : [sriasritaaspa07@gmail.com](mailto:sriasritaaspa07@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertema pengaruh budaya kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Objek Penelitian Adalah Produktivitas Kerja Karyawan yang berjumlah 95 karyawan. Metode pengelolaan data menggunakan metode pengelolaan data SPSS. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data/kuesioner penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda.

Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Yang dapat dilihat dari hasil signifikan yang memiliki nilai ( $0,00 < 0,1$ ) dan dilihat dari uji T sebesar ( $6,009 > 1,291$ ).

Stress Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Yang dapat dilihat dari hasil signifikan yang memiliki nilai ( $0,769 > 0,1$ ) dan dilihat dari uji T sebesar ( $6,009 > 1,291$ ).

Budaya kerja ( $X_1$ ) dan Stress Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Yang dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung sebesar 20.555 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dengan Fhitung ( $20,555 > F_{tabel}(2,36)$ ).

Kata kunci : budaya kerja, stress kerja, produktivitas kerja karyawan.

## ABSTRACT

*This research is themed on the influence of work culture and work stress on employee productivity pad apt. source of graha sejahtera branch of luwu. The object of the study was the work productivity of 95 employees. Data management method using SPSS data management method. This research method is a quantitative research data collection technique / research questionnaire using multiple regression analysis tests.*

*Work Culture ( $X_1$ ) has a significant effect on Employee Work Productivity (Y) in PT. SOURCE Graha Sejahtera Luwu Branch. That can be seen from significant results that have a value ( $0.00 < 0.1$ ) and seen from the T test of ( $6,009 > 1,291$ ).*

*Work Stress ( $X_2$ ) partially had no significant effect on the employee productivity variable (Y) in PT. SOURCE Graha Sejahtera Luwu Branch. That can be seen from the significant results that have a value ( $0.769 > 0.1$ ) and seen from the T test of ( $6,009 > 1,291$ ).*

*Work culture ( $X_1$ ) and Work Stress ( $X_2$ ) simultaneously have a significant effect on Employee Work Productivity (Y) in PT. SOURCE Graha Sejahtera Luwu Branch. What can be seen from the results of the F test obtained the result that the value of Fhitung amounted to 20,555 with a significant level of 0,000 with Fhitung ( $20,555 > Ftabel (2.36)$ ).*

*Keywords: work culture, work stress, employee work productivity.*

## PENDAHULUAN

Kemampuan bersaing dalam dunia usaha saat ini sangat diperlukan oleh perusahaan sehingga mampu bertahan dalam kompetisi, usaha dalam mencapai peningkatan produktivitas saat ini di butuhkan sumber daya yang benar-benar berkompeten. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, maka pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan sumber daya manusia sehingga memiliki kemampuan lebih dan bekerja optimal

dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian perusahaan diharuskan untuk mengelola sedemikian rupa karyawannya sehingga didapatkan keseimbangan yang optimal bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menyebabkan kerugian dan memperburuk citra dari

perusahaan karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Salah satu dari begitu banyak tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Luturmas, 2017). Karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah agar dapat menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan dituntut memberikan hasil kerja yang lebih optimal bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja lebih optimal sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi. Kenyataan yang terjadi banyak karyawan tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan padahal aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Budaya kerja digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kerja para karyawannya dalam bekerja. Dalam membentuk budaya kerja yang baik dilingkungan organisasi perlu adanya pedoman dan bimbingan serta

keinginan (motivasi) dari masing-masing individu dalam membentuk budaya kerja di organisasi tersebut, sehingga dapat menjadi sifat dan kebiasaan serta dikembangkan dalam organisasi yang secara personal dapat meningkatkan kerja karyawan.

Terkadang budaya kerja yang tidak sesuai aturan juga menjadi permasalahan yang sangat utama bagi para karyawan di dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja yang dihasilkan. Biasanya aturan yang tidak dipatuhi oleh seorang karyawan adalah tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan karyawan tidak mampu berinteraksi, bekerja sama dengan sesama karyawan yang dapat membuat karyawan tidak diterima dilingkungan perusahaan dengan baik. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan akan memengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Selain Budaya kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah tingkat stres kerja karyawan. Stres berasal dari berbagai ancaman dan tekanan yang diterima karyawan ditempat kerjanya. Pekerjaan akan menjadi sangat terhambat karena stres.

Dengan pekerjaan yang berat dan tertekan terhadap pekerjaan akan membuat karyawan merasakan stres.

Stress kerja adalah reaksi yang timbul akibat tidak adanya kesinambungan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Bansode et al., (2018) stress dapat di definisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Stress juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya. Permasalahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sering kali bersumber dari adanya stress kerja karena perbedaan pendapat di dalam lingkungan kerja dan stress kerja berlebihan yang dialami karyawan diakibatkan tugas atau pekerjaan yang banyak. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang

diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Stress kerja menjadi salah satu bagian yang dapat timbul dari adanya konflik dalam perusahaan, oleh karena itu stress kerja perlu diperhatikan lebih lanjut dan dikelola agar tidak menimbulkan penurunan dari produktivitas kerja karyawan. Karena stress kerja tentu berdampak buruk untuk performa perusahaan.

Menurut Penelitian terdahulu Siregar, (2020) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Gadget Mart Banjarmasin, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji t parsial antara pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin menunjukkan bahwa t hitung adalah 10.451 sementara t-tabel atau t standar dari 67 orang responden adalah 1.667. Menurut Dewi (2019.), bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 54,3%, berdasarkan pengujian hipotesis dengan hasil uji F dan t dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) dan signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai uji F sebesar 18,983 dan sig 0,000 Variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial

dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai t-test adalah 5,940 dan sig.0,000 dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai t-test adalah -2,366 dan sig.0,024.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu. Peneliti mengangkat objek penelitian ini karena PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu lapis dengan waktu kerja yaitu 24 jam dengan pembagian karyawan dibagi dalam 3 shift kerja. Dalam upaya perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya, dilakukan dengan cara menciptakan budaya kerja yang baik dan meminimalisir stress kerja. Oleh sebab itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. rendahnya produktivitas karyawan di sebabkan karna adanya stres kerja, budaya kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. sumber graha sejahtera cabang luwu. Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat

menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian mengambil judul tentang “ Pengaruh Budaya Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

Teori skinner disebut dengan teori S-O-R (Stimulus Bio;Ogis Respon). Menurut Skinner (1983) dalam Nofri & Hafifah, (2018), bahwa perilaku adalah respon atau reaksi seseorang terhadap rangsangan. Terdapat dua jenis respon pada teori S-O-R yaitu pertama respon responder merupakan respon yang dihasilkan oleh stimulus tertentu dan menghasilkan respon yang relatif tetap. Kedua adalah respon operasional, yaitu respon terhadap pembangkitan dan perkembangan, diikuti oleh rangsangan lainnya.

Menurut Firmansyah, (2020) Perilaku adalah suatu kegiatan tentang makhluk hidup, apakah itu aktivitas yang dapat diamati atau aktivitas penting tak terlihat oleh orang lain. Perilaku atau aktivitas manusia anda perlu pencapaian tujuan anda ,apa adanya butuh motivasi. Orang seperti itu akan melakukan aktivitas untuk

mencapai tujuan dalam meningkatkan produktivitasnya. Untuk memahami peningkatan produktivitas organisasi dikatakan produktif jika tujuan dapat dicapai dan proses pencapaian tersebut dilakukan dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya yang paling rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas berhubungan dengan keefektifan dan keefisienan.

Menurut Suhartini, (2021) perilaku organisasi suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota.

## **2.2. Budaya Kerja**

### **2.2.1 Pengertian budaya kerja**

Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai ini bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya dan merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Suatu kebiasaan ini dinamakan budaya. Oleh karena itu budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Menurut Suganda, (2016) budaya adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan dan perilakunya didalam

organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Sedangkan kata kerja didefinisikan sebagai hukuman, beban, kewajiban, pengabdian, hidup bahkan ibadah.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Masuku et al., 2019). Budaya kerja merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Menurut Sudiyanto, (2019) Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja dan bekerja.

### **2.2.2 Unsur-unsur budaya kerja**

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya tantangan baru. Budaya kerja tidak muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sisten, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut Pakaya, (2020), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

- a. Sikap dengan pekerjaan, yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri., atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari

tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan menghubungi kerja mereka.

### **2.2.3. Manfaat budaya kerja**

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik (Widiani, 2020) , yaitu:

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan
- c. Saling terbuka satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan

- f. Membangun komunikasi yang lebih baik
- g. Meningkatkan produktivitas kerja
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Jadi manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotongroyongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan, dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.

#### **2.2.4. Dimensi budaya kerja**

Menurut Kosasih, (2018) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu: 1) inisiatif individu, yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang ada didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya; 2) pengarahan, yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengapah pada pencapaian tujuan organisasi; 3) integrasi, yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk

bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

#### **2.2.5. Terbentuknya budaya kerja**

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan sikap dan perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam oerorganisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan ruang lingkup positif dalam pekerjaannya demi kemajuan diorganisasi tersebut. Budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hak itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pimpinan karena besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi.

Dalam darodjat makna setiap nilai budaya kerja antara lain membutuhkan :

1. Disiplin; perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku diorganisasi.

2. Keterbukaan; kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra untuk kepentingan perusahaan.

3. Saling menghargai; perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu.

4. Kerjasama; kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

## **2.2. Stress Kerja**

### **2.3.1. Pengertian stress kerja**

Menurut Aprilia et al., (2016) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Bagus & Wahyuni, (2019) dimana stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seorang dalam bekerja. Jadi, stress kerja dapat diartikan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisik maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap

emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Tanjung & Hutagalung, 2018).

Dalam Yuliani et al., (2021) stress kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Menurut Tahir, Siti Fatimah Taroreh & Rang, (2019) menyatakan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

### 2.3.2 Jenis stres kerja

Karyawan selalu di tuntut untuk dapat memberikan kontribusi yang besar bagi produktivitas perusahaan sehingga tidak jarang karyawan merasa stress akan tuntutan tersebut

Yaitu hasil dari Nismawati & Hidayat, (2019) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu :

#### 1. Eustress

Yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif atau bersifat membangun. Hal tersebut termasuk kesejahteraan seorang individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan dalam beradaptasi dan tingkat performa yang tinggi.

#### 2. Distress

respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif dan desduktif atau bersifat merusak. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi seperti kedisiplinan, tingkat kehadiran tinggi yang di asosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Dari pendapat di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa stress kerja yang di alami oleh karyawan memiliki sifat yang tidak hanya negative namun juga positif. Jika karyawan dapat menjadikan stress kerja yang di rasakan menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan tersebut dalam bekerja maka stress kerja

tersebut dapat mempengaruhi secara positif. Sedangkan jika karyawan merasa stress dalam bekerja dan mempengaruhi produktivitas serta kualitas kerja maka stress kerja tersebut berpengaruh negatif.

### 2.3.3 Faktor – faktor penyebab stress kerja

Stres merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena itu diperlukan penanganan yang baik agar karyawan senantiasa berada dalam semangat kerja yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui penanganan stress secara tepat, maka seorang pimpinan atau manager perlu mengetahui faktor-faktor penyebab stress. Mengemukakan penyebab-penyebab stress kerja dapat dibagi kedalam dua kategori, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stress yang masuk ke-dalam kategori *on-the-job* adalah: 1) Beban kerja berlebih; 2) Tekanan atau desakan waktu; 3) Kualitas supervise yang jelek; dan 4) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab. Sedangkan yang termasuk dalam *off-the-job* adalah: 1) Kekuatiran financial; 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak; dan 3) Masalah yang bersangkutan dengan perkawinan. Faktor penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu yang mendesak, kualitas pengawasan kerja

yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam Stres yang dialami karyawan dapat bersumber dari beberapa stresor, meskipun akibatnya ditimbulkan oleh satu stressor, dan stressor yang menyebabkan stress seseorang dapat berbeda antara satu dengan yang lain. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini tergantung kemampuan seseorang dalam menghadapi stresor, yang memang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Karena begitu banyaknya kemungkinan penyebab stress dan dampaknya yang berbeda beda bagi seseorang, secara praktis lebih baik memahami gejala-gejala yang menunjukkan seseorang dalam situasi stres.

#### **2.3.4. Karakteristik stres kerja**

Menurut Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, (2016) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Indikator Stres Kerja Menurut

Ningsih, (2019) ada beberapa indikator stres kerja yang meliputi :

##### **1. Beban kerja**

Beban kerja yang di rasakan dan di alami oleh karyawan yang terasa berlebihan setiap harinya dengan deadline waktu yang terasa singkat.

##### **2. Sikap pemimpin**

Sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas terhadap karyawannya.

##### **3. Waktu kerja**

Mengenai waktu kerja yang di rasakan berlebihan oleh karyawan terkadang waktu

lembur sendiri karyawan kurang dan tidak mendapatkan haknya.

##### **4. Konflik**

Konflik atau perselisihan yang terjadi di dalam pekerjaan antar sesama karyawan

ataupun kepada atasan yang tidak suka terhadap sikap atau cara memimpin.

##### **5. Komunikasi**

Faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan di mana tanpa adanya

komunikasi yang baik antar karyawan satu dengan lainnya maka produktivitas yang terjadi di dalam perusahaan akan mengalami gangguan.

#### **2.4. Produktivitas Kerja**

##### **2.4.1. Pengertian produktivitas kerja**

Produk adalah (*output a thing produced*), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). Produktivitas adalah

peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti membandingkan yang membaik

jumlah sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi. Menurut Bahtiar, (2018), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi pada dasarnya kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya melakukan kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Atutuli, (2017)) produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Menurut Ninla Elmawati Falabiba, (2019) adalah hasil seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Sedangkan Menurut Wahyuningsih, (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan oleh banyak barang dan jasa yang digunakan oleh banyak manusia, dengan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sasuwe et al., 2018)

Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang (output) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada satuan waktu tertentu. Manusia (karyawan) adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka , manajer harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan atas beban biaya mereka, tapi beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai dan birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Pencapaian hasil terbaiklah yang ingin didapat dalam perusahaan dengan memanfaatkan penggunaan keseluruhan daya yang ingin dimiliki akan membantu perusahaan

menjalankan perputaran bisnisnya, mempertahankan perusahaan dalam menjaga kualitas tenaga kerja dalam menghasilkan hasil yang baik.

#### **2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Lestari, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain.

##### **1. Tingkat pendidikan**

Dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi, orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### **2. Kemampuan bekerja**

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

##### **3. Keterampilan**

Keterampilan karyawan yang mempunyai skill atau keterampilan yang dimiliki akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### **4. Etika kerja**

Etika kerja adalah sikap kerja seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pemimpin yang baik dalam organisasi/perusahaan maka karyawan/pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### **5. Motivasi**

Motivasi (dorongan), dengan motivasi pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitasnya.

##### **6. Jaminan kesehatan**

Jaminan kesehatan adalah untuk meningkatkan produktivitas apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kerja yang baik, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### **7. Lingkungan kerja yang nyaman**

Lingkungan kerja yang nyaman ini adalah faktor yang meningkatkan produktivitas, apabila industrial antara atasan dengan bawahan, antara bawahan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan menunjukkan hubungan industrial yang baik, pemberian pendingin ruangan, penerangan ruangan yang memadai dan sebagainya, ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

##### **8. Sarana dan prasarana pendukung produksi**

Apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari atau

diminta oleh karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 9. Manajemen

Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus memberi contoh yang baik, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 10. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu, disiplin pemakaian bahan baku dan sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

#### 11. Stres kerja

Kondisi ketenangan yang mempengaruhi emosi dan produktivitas kerja seseorang. Jika karyawan mengalami stress kerja yang berat, maka akan mengganggu seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara produktif dan dalam produktivitas pekerjaan.

### **2.4.3 Karakteristik produktivitas kerja**

Menurut Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, (2014) alat untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu karakteristik, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta sikap personalitas mereka dalam kerja. Inilah kemudian yang memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang boleh mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya tersebut dimanfaatkan untuk melakukan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat didalam suatu pekerjaan.

#### 3. Semangat kerja

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

#### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Perkembangan ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Sebab semakin kuat tantangan maka pengembangan diri mutlak yang dilakukan.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu untuk lebih baik dari

sebelumnya. Mutu atau kualitas merupakan hasil dari kerjajaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai. jadi, peningkatan bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi birokrasi dan diri sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan sumber daya (masukan) yang dipergunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa karyawan menginginkan kondisi kerja yang mendukung sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan peduli terhadap lingkungan dimana ia bekerja dan karyawan lebih menyukai keadaan perusahaan yang aman dan kondusif.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Desain penelitian

menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dimana variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) atau budaya kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu dan stress kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu sedangkan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Library research (penelitian kepustakaan), yaitu penelitian yang dilakukan guna memperoleh data sekunder dengan cara mencari referensi berupa buku-buku, majalah, surat kabar, internet yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Serta mengumpulkan kata yang telah didokumentasikan oleh perusahaan yang akan diteliti.
2. Observasi yaitu dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mencatat dan mengamati apa yang dilihat dan didengar tentang hal-hal yang berhubungan dengan bahan-bahan yang diperlukan.
3. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

4. Koesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Dalam penelitian ini akan dibagikan koesioner yang berisi jumlah pertanyaan terkait dengan Pengaruh budaya kerja dan Stress kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

#### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan pada penelitian kali ini adalah kuesioner, yaitu teknik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis atau verbal yang dijawab responden. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat melalui pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

##### 1. Uji validasi

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian yang disusun benar-benar akurat sehingga mampu mengukur apa yang sebenarnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti). Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Karena instrument yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk koesioner maka uji validitas data dilakukan dengan uji validasi. Pengujian validasi ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara

skor setiap item instrument dengan skor total. Nilai setiap koefisien korelasi antara skor total dihitung, dengan analisis *corrected item total correlation*. Suatu instrument dinyatakan valid apabila koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% atau 10%.

##### 2. Uji reabilitas

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Suatu alat ukur disebut mempunyai reabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap diramalkan. Pengujian reabilitas dengan menggunakan *cronback alpa* ( $\alpha$ ). koefisien *cronback alpa* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reabilitas) instrument. Selain itu, yang semakin mendekati satu 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

#### **Pengujian Hipotesis**

##### 1. Uji T (Uji Parsial).

Pengukuran Uji T di maksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara tersendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan: jika  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel maka dikatakan signifikan dimana terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti

dengan variabel terikatnya. Begitu juga Sebaliknya jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka dikatakan tidak signifikan. Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan seberapa jauh variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pengujian yaitu:

a. Jika terdapat nilai signifikan  $> 0,1$  maka hipotesis ditolak, hal ini berarti bahwa koefisien regresi tidak signifikan. Secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika terdapat nilai signifikan  $< 0,1$  maka koefisien regresi ber sifat signifikan dan secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Simultan (Uji F).

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Perhitungan menggunakan software SPSS memudahkan penarikan kesimpulan dalam uji F. Apabila nilai probabilitas F hitung (output SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/eror ( $\alpha$ ) 0,1 (yang telah ditentukan)

maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,1 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak.

## Regresi Linear Berganda

Metode analisis digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Putro Haryo, (2016) menjelaskan bahwa: “ jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel yang ingin diestimasi regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (*multiple regression*)”. Bentuk persamaan umum regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :  $Y =$

produktivitas kerja karyawan

$X_1 =$  budaya Kerja

$X_2 =$  Stres kerja

$a =$  konstanta

$b =$  koefisien

$e =$  eror

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji pengaruh tentang budaya kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan menguji pengaruh budaya kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

1. Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini disebabkan sebab dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan membuat karyawan semakin nyaman dalam beraktivitas sehingga produktivitas juga dapat bertambah maksimal saat bekerja. Teori yang dikemukakan oleh Masuku et al., (2019) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Muslimin, (2016) Budaya Kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja, SE et al., (2016) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Stress Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang

Luwu. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima karena nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini disebabkan oleh responden atau karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu dalam penempatannya tidak selalu sesuai dengan stress kerja yang dimiliki namun tetap memiliki produktivitas kerja yang baik dalam bekerja sehingga stress kerja tidak berpengaruh lagi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan telah berjalan dengan baik walaupun tak sesuai dengan stress kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Yuliani et al., (2021) stress kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Penelitian ini bertolakbelakang dengan Rahayaan et al., (2019) menunjukkan terdapat

pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke.

3. Budaya kerja ( $X_1$ ) dan Stress Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dimana hasil tersebut menyebutkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai F-hitung > F-tabel maka menunjukkan secara simultan budaya kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hal ini disebabkan dengan adanya budaya kerja yang baik dan stress kerja yang rendah maka akan membuat karyawan semakin nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktivitas meningkat juga dapat bertambah maksimal saat bekerja.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Teori Skinner menyatakan penguatan terdiri atas penguatan positif dan penguatan negatif. Penguatan dapat dianggap sebagai stimulus positif, jika penguatan tersebut seiring dengan meningkatnya perilaku karyawan kepada karyawan memperkuat tindakan karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.  
<https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Atutuli, I. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. *Skripsi*, 1(931413010), 1–10.
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset* ....  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/772>

- Bahtiar, A. All. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 638–647. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i2.19625>
- Bansode, R. S., Tas, R., Tanriover, O. O., IOTC, Alam, K. M., Ashfiqur Rahman, J. M., Tasnim, A., Akther, A., Mathijsen, D., Sadouskaya, K., Division, C. T., Chen, Y. H., Chen, S. H., Lin, I. C., Buterin, V., Gu, Y., Hou, D., Wu, X., Tao, J., ... Miraz, M. H. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pt Indo Acidatama Tbk. *Computers And Industrial Engineering*, 2(January), 6. <http://ieeauthorcenter.ieee.org/Wp-Content/Uploads/IEEE-Reference-Guide.Pdf%0Ahttp://Wwwlib.Murdoch.Edu.Au/Find/Citation/Ieee.Html%0Ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Cie.2019.07.022%0Ahttps://Github.Com/Ethereum/Wiki/Wiki/White-Paper%0Ahttps://Tore.Tuhh.De/Hand>
- Dewi, at all. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Di, P., & Kendari, I. (2020). *Shautut Tarbiyah, Volume 26 Nomor 2, November 2020*. 26(November), 140–156.
- Eliana. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh). *Kim Fakultas Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 1–14.
- Firmansyah. (2020). *Model Ekonomi Pengalaman, Perilaku Konsumen, Ekonomi Digital, Layanan Konten Berbayar*. 7(2), 152–168.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu 10.2 (2019): 1851-1857*.

- Jurnal, A., Administrasi, I., & Manajemen, D. A. N. (2020). *Yang Diinginkan Atau Budaya Yang Kuat Maka Upaya Yang Ingin Dicapai Adalah Untuk Hal Ini Dapat Dilihat Berdasarkan Pengamatan Peneliti Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan Dimana Masih Ada Sebagian Pegawai Belum Mentaati Disip.* 4(2), 61–83.
- Kosasih. (2018a). Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis*, 1(2), 95–106.
- Kosasih, K. (2018b). Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT .... *JRB-Jurnal Riset Bisnis*. [Http://Jrb.Univpancasila.Ac.Id/Index.Php/Jrbfeb17/Article/View/44](http://Jrb.Univpancasila.Ac.Id/Index.Php/Jrbfeb17/Article/View/44)
- Kusmana, W. Z. A. S. R. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151.* 2(3).
- Lestari, F. (2013). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan dan Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha pada Sentra Industri Rajutan Binong Jati Bandung. *Artikel Ilmiah*, 14–15.
- Lestari, N. E. puji. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 56–62. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5232>
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153–163.
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrimdo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 821–830. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i1.22909>

- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A. (2014). pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kabupaten Purwakarta. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 9–37.
- Morina, R., & Akhirman, A. (N.D.). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kelompok Usaha Bersama .... *... Kerja Terhadap Produktivitas* .... [Http://Repository.Umrah.Ac.Id/Id/Eprint/3306](http://Repository.Umrah.Ac.Id/Id/Eprint/3306)
- Muslimin, A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (Btpn) Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*, 01(01), 37–50.
- Ningsih, At All. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, NO. 10,2019 : 5907-5727, 45(Supplement), S-102.
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 2014, 19–61.
- Nismawati, & Hidayat, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada P.T. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar . *Economix*, 7(2), 139–150.
- Nofri, O., & Hafifah, A. (2018). Online Shopping Di Kota Makassar. *Manajemen, Ide, Inspirasi*, 5(1), 113–132.
- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal Of Technopreneurship On Economics And Business Review*, 2(1), 21–32. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v2i1.52>
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 7(2), 121–130.
- Putro Haryo, A. (2016). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap*

- Keputusan Pembelian Smartphone Xiaomi Di Surabaya Artikel Ilmiah.*
- Sadiqin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mentari Gemilang. ... *Terhadap Produktivitas Kerja* .... [Http://Repository.Mahardhika-Library.Id/2137/](http://Repository.Mahardhika-Library.Id/2137/)
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi* .... [Http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/169](http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/169)
- SE, B. W., Dosen, M. M., & Medan, S. S. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ptpn Iv Dolok Ilir. In *Jurnal Ilmiah "DUNIA* .... [JurnalMudiraindure.Com](http://JurnalMudiraindure.Com). [Http://Www.JurnalMudiraindure.Com/Wp-Content/Uploads/2016/08/Pengaruh-Motivasi-Instrinsik-Pengawasan-Dan-Budaya-Kerja-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Pdf](http://Www.JurnalMudiraindure.Com/Wp-Content/Uploads/2016/08/Pengaruh-Motivasi-Instrinsik-Pengawasan-Dan-Budaya-Kerja-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Pdf)
- Wahyuningsih, S. (2019). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Sasuwe, M., Tewel, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2418. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Siregar, N. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gadget Mart Banjarmasin*. [Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id](http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id). [Http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/840/](http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/840/)
- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29.

<https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i1.3302>

<https://doi.org/10.34127/Jrlab.V10i2.440>

Suganda, At All. (2016). *Jurnal Ilmiah Inovator*, Edisi Maret 2016.

Suhartini. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Qiara media.

Tahir, Siti Fatimah Taroreh, R. N., & Rang, I. (2019). *Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado The Effect Of Job Characteristics And Work Stress On Employee Work*. 7(2), 2121–2130.

Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. ... (*Jurnal Ekonomi Dan ....* [Http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/8](http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/8)

Widiani, N. (2020). *PINTU: Pusat Penjaminan Mutu*. 1(1), 70–78.

Yuliani, Y., Liswandi, L., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(2), 224.