



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. MR DESIGN**

SKRIPSI

Oleh :

FEDLIN YOFANKA

20210500129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. MR DESIGN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

FEDLIN YOFANKA

20210500129

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fedlin Yofanka
NIM : 20210500129
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT.
MR DESIGN

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Sk-

Tangerang, 20 Maret 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Suganda, S.E.M.M.
NUPTK: 453775465131143



Eso Hermawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. MR DESIGN

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Fedlin Yofanka

NIM : 20210800129

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 24 Juli 2025

Menyetujui,

Pembimbing,

Secanda, S.E.M.M.

NUPTK : 4537754651311143

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E.M.M.

NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAVAKAN MENGIKUTISIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sugandha,S.E.,M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Fedlin Yofanka

NIM : 20210500129

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

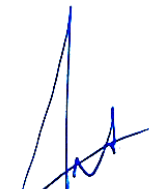
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. MR DESIGN

Telah layak untuk mengikuri sidang skripsi.

Tangerang, 24 Juli 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Sugandha.S.E.M.M.
NUPTK : 4557754655131143



Eso Hermawan. S.E..M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

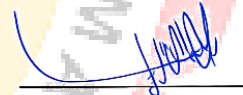
Nama Mahasiswa : Fedlin Yofanka
NIM : 20210500129
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT MR Design

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudistum dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 14 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**
NUPTK : 6553749630130093



Penguji I : **Diana Silaswara, S.E., M.M.**
NUPTK : 2453753654230072



Penguji II : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**
NUPTK : 6053752653150113



Dekan Fakultas Bisnis,



Dr., Dian Anggraeni S.E, M.Si
NUPTK : 9759751652250072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengelolaan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Fedlin Yofanka

NIM : 20210500129

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500129
Nama : Fedlin Yofanka
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. MR DESIGN".

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikanya, dan menampilkan atau mempublikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 28 Agustus 2025

Penulis,



Fedlin Yofanka

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. MR DESIGN**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT MR DESIGN. Penelitian ini merupakan hasil penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi laporan penelitian ini adalah karyawan PT MR DESIGN.

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 110 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode survei adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, analisis korelasi, metode analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis dengan uji T dan uji F dengan program SPSS versi 25.

Hasil laporan penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil variabel Disiplin Kerja (X1) dengan nilai sig sebesar $4,111 < 0,05$ maka variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap performa mitra sig. $8,319 < 0,05$, Motivasi Kerja (X3) dengan nilai sig. sebesar $8,115 < 0,05$, serta Lingkungan Kerja (X4) dengan nilai sig. sebesar $18,158 < 0,05$ berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT MR DESIGN.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK STRESS, WORK
MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT PT MR DESIGN**

ABSTRACT

This study was conducted to examine the influence of Work Discipline, Work Stress, Work Motivation, and Work Environment on Employee Productivity at PT MR DESIGN. This research is a descriptive quantitative study. The population of this study consists of employees at PT MR DESIGN.

The sample size in this research is 110 respondents, selected using the saturated sampling method. The survey method used is a questionnaire. Data analysis methods include validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, correlation analysis, the coefficient of determination (R^2) analysis, and hypothesis testing through t-test and F-test using SPSS version 25.

The results of this study show that the Work Discipline variable (X1) with a significance value of $4.111 < 0.05$, Work Stress (X2) significantly affects performance with a significance value of $8.319 < 0.05$, Work Motivation (X3) has a significance value of $8.115 < 0.05$, and the Work Environment (X4) shows a significance value of $18.158 < 0.05$. These results indicate that Work Discipline, Work Stress, Work Motivation, and Work Environment significantly influence Employee Productivity with a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that simultaneously the variables Work Discipline, Job Stress, Work Motivation, and Work Environment have a significant effect on Employee Productivity at PT MR DESIGN.

Keywords : *Work Discipline, Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Employee Productivity.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis dapat panjatkan kepada hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT MR DESIGN” sebagai salah satu persyaratan kelulusan dalam meraih gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Pemeriksaan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Selama dalam persiapan dan penyusunan hasil skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta bimbingan dari berbagai banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Serta pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggreani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Sugandha, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang sudah meluangkan banyak waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan pengetahuan, kritik dan saran, masukan motivasi dan semangat bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
5. Bapak Ronny L selaku Direktur PT MR DESIGN yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu mendukung penulis dengan

memberikan semangat dan juga motivasi yang sangat luar biasa.

7. Seluruh teman-teman yang selama menyusun skripsi selalu memberikan dukungan, memotivasi, dan membantu penulisan dengan memberikan saran informasi selama mengerjakan skripsi.
8. Seluruh staff perpustakaan Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu penulisan untuk memperoleh artikel – artikel yang digunakan untuk acuan dalam mengerjakan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari pemaparan atau penyampaiannya. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun perbaikan serta penyempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi sumbangan pemikiran dalam bidang sumber daya manusia.

Tangerang, 24 Juli 2025

Fedlin Yofanka

Universitas Buddhi Dharma

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8

A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Manajemen.....	8
2. Sumber Daya Manusia.....	10
3. Disiplin Kerja.....	11
4. Stres Kerja.....	15
5. Motivasi Kerja.....	19
6. Lingkungan kerja.....	23
7. Produktivitas Karyawan.....	26
B. Hasil Penelitian Pendahulu.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	41
D. Perumusan Hipotesa.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	46
C. Struktur Organisasi PT MR DESIGN.....	47
1. Uraian Tugas.....	48
D. Jenis dan Sumber Data.....	51
1. Data Primer.....	51
2. Data Sekunder.....	51
E. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54

Menurut (Ristandi & Kusnawan, 2022)	54
1. Observasi.....	55
2. Wawancara	55
3. Kuesioner	55
4. Riset Kepustakaan	55
G. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	56
H. Teknik Pengujian Data	62
1. Pengujian Data Penelitian	62
2. Uji Asumsi Klasik.....	64
3. Pengujian Model Statistik	66
4. Uji Hipotesis Penelitian	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Hasil Deskripsi Data Hasil Penelitian	74
1. Uji Frekuensi Data Responden.....	74
2. Uji Frekuensi Data Disiplin Kerja (X1) pada PT MR DESIGN	77
3. Uji Frekuensi Stres Kerja (X2) pada PT MR DESIGN	88
4. Uji Frekuensi Motivasi Kerja (X3) pada PT MR DESIGN	98
5. Uji Frekuensi Lingkungan Kerja (X4) pada PT MR DESIGN	108
6. Uji Frekuensi Produktivitas Karyawan (Y) pada PT MR DESIGN	118
B. Analisis Hasil Penelitian.....	128
1. Pengujian Data Penelitian	128
2. Uji Asumsi Klasik.....	137
3. Pengujian Model Statistik	142
C. Pengujian Hipotesis.....	146
1. Uji t	146

2. Uji Regresi Linear Berganda.....	151
3. Uji f.....	154
D. Pembahasan	155
BAB V PENUTUP	157
A. Kesimpulan.....	157
B. Implikasi	158
1. Implikasi Teoritis.....	158
2. Implikasi Manajerial.....	159
3. Implikasi Metodologis	159
C. Saran.....	160
1. Untuk Perusahaan	160
2. Untuk Peneliti Selanjutnya.....	160
DAFTAR PUSTAKA.....	162
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	168
SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN.....	169
LAMPIRAN.....	170

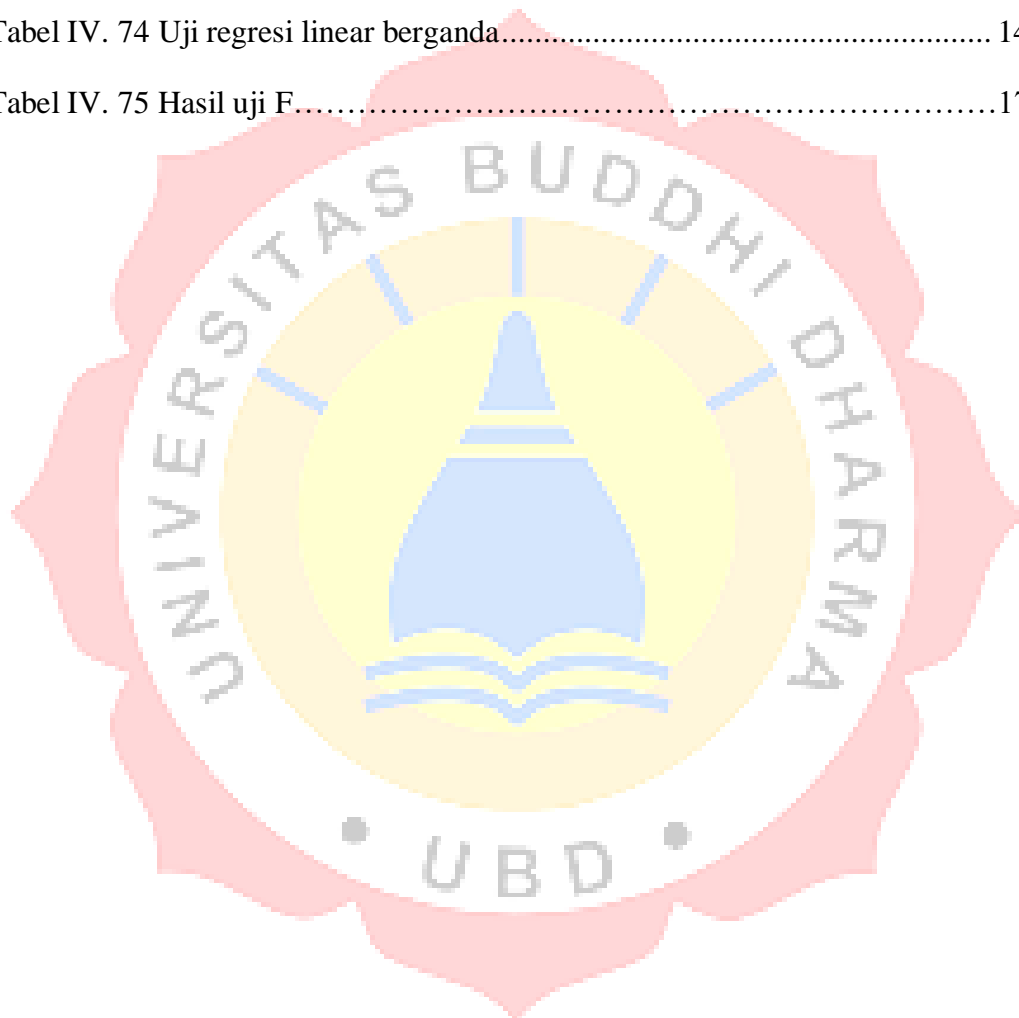
DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil penelitian terdahulu	28
Tabel III. 1 Operasionalisasi variabel penelitian	56
Tabel III. 2 Pedoman intepretasi koefisien korelasi	69
Tabel IV. 1 Distribusi frekuensi	75
Tabel IV. 2 Distribusi frekuensi	75
Tabel IV. 3 Distribusi frekuensi	76
Tabel IV. 4 Distribusi frekuensi	77
Tabel IV. 5 Distribusi frekuensi	78
Tabel IV. 6 Distribusi frekuensi	79
Tabel IV. 7 Distribusi frekuensi	80
Tabel IV. 8 Distribusi frekuensi	81
Tabel IV. 9 Distribusi frekuensi	82
Tabel IV. 10 Distribusi frekuensi	83
Tabel IV. 11 Distribusi frekuensi	84
Tabel IV. 12 Distribusi frekuensi	85
Tabel IV. 13 Distribusi frekuensi	86
Tabel IV. 14 Distribusi frekuensi	87
Tabel IV. 15 Distribusi frekuensi	88
Tabel IV. 16 Distribusi frekuensi	89
Tabel IV. 17 Distribusi frekuensi	90
Tabel IV. 18 Distribusi frekuensi	91
Tabel IV. 19 Distribusi frekuensi	92
Tabel IV. 20 Distribusi frekuensi	93

Tabel IV. 21 Distribusi frekuensi	94
Tabel IV. 22 Distribusi frekuensi	95
Tabel IV. 23 Distribusi frekuensi	96
Tabel IV. 24 Distribusi frekuensi	97
Tabel IV. 25 Distribusi frekuensi	98
Tabel IV. 26 Distribusi frekuensi	99
Tabel IV. 27 Distribusi frekuensi	100
Tabel IV. 28 Distribusi frekuensi	101
Tabel IV. 29 Distribusi frekuensi	102
Tabel IV. 30 Distribusi frekuensi	103
Tabel IV. 31 Distribusi frekuensi	104
Tabel IV. 32 Distribusi frekuensi	105
Tabel IV. 33 Distribusi frekuensi	106
Tabel IV. 34 Distribusi frekuensi	107
Tabel IV. 35 Distribusi frekuensi	108
Tabel IV. 36 Distribusi frekuensi	109
Tabel IV. 37 Distribusi frekuensi	110
Tabel IV. 38 Distribusi frekuensi	111
Tabel IV. 39 Distribusi frekuensi	112
Tabel IV. 40 Distribusi frekuensi	113
Tabel IV. 41 Distribusi frekuensi	114
Tabel IV. 42 Distribusi frekuensi	115
Tabel IV. 43 Distribusi frekuensi	116
Tabel IV. 44 Distribusi frekuensi	117

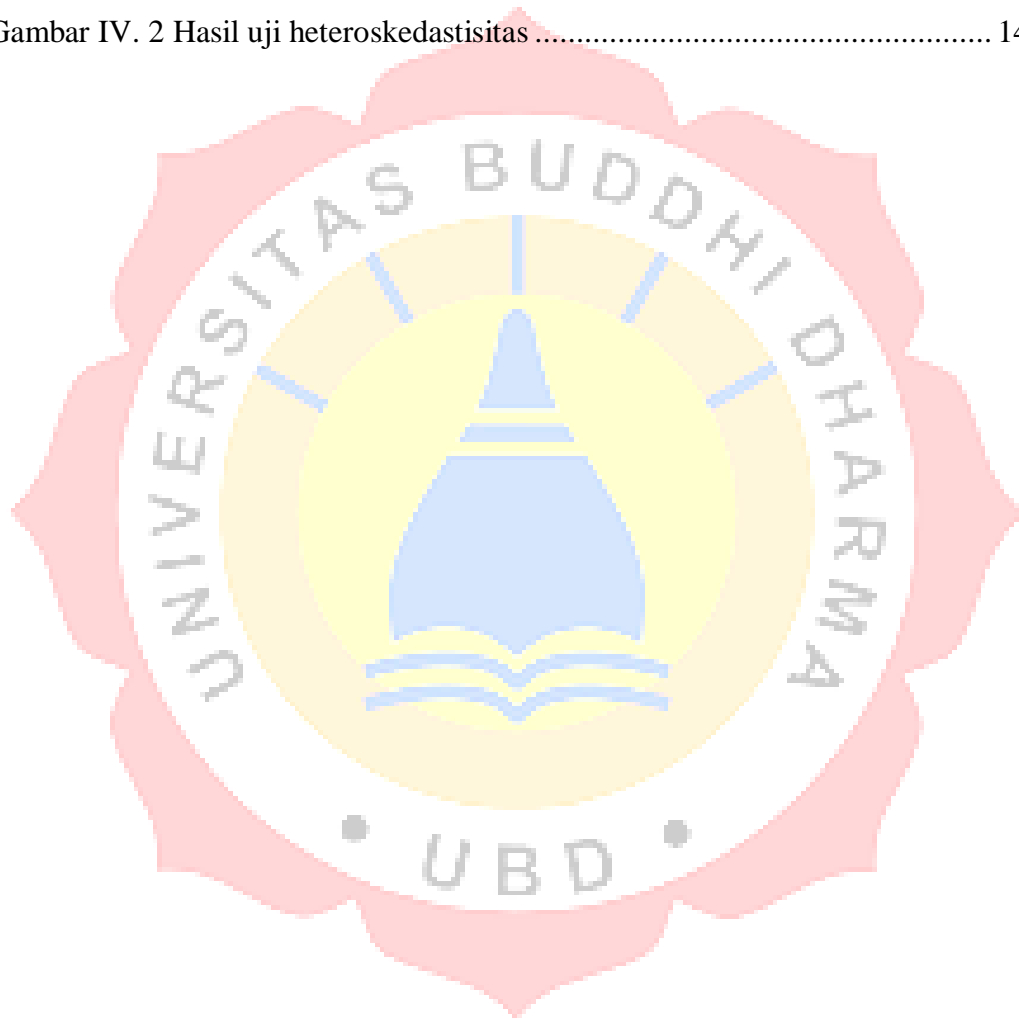
Tabel IV. 45 Distribusi frekuensi.....	118
Tabel IV. 46 Distribusi frekuensi	119
Tabel IV. 47 Distribusi frekuensi	120
Tabel IV. 48 Distribusi frekuensi	121
Tabel IV. 49 Distribusi frekuensi	122
Tabel IV. 50 Distribusi frekuensi	123
Tabel IV. 51 Distribusi frekuensi	124
Tabel IV. 52 Distribusi frekuensi	125
Tabel IV. 53 Distribusi frekuensi	126
Tabel IV. 54 Distribusi frekuensi	127
Tabel IV. 55 Uji validitas (X1).....	129
Tabel IV. 56 Uji validitas (X2).....	130
Tabel IV. 57 Uji validitas (X3).....	131
Tabel IV. 58 Uji validitas (X4).....	132
Tabel IV. 59 Uji validitas (Y).....	133
Tabel IV. 60 Uji reliabilitas (X1)	134
Tabel IV. 61 Uji reliabilitas (X2).....	135
Tabel IV. 62 Uji reliabilitas (X3).....	135
Tabel IV. 63 Uji reliabilitas (X4).....	136
Tabel IV. 64 Uji reliabilitas (Y)	136
Tabel IV. 65 Uji normalitas.....	138
Tabel IV. 66 Uji multikolinieritas	140
Tabel IV. 67 Hasil analisis korelasi	152
Tabel IV. 68 Hasil analisis korelasi	142

Tabel IV. 69 Hasil koefisien determinasi.....	143
Tabel IV. 70 Hasil uji t (X1)	166
Tabel IV. 71 Hasil uji t (X2)	167
Tabel IV. 72 Hasil uji t (X3)	168
Tabel IV. 73 Hasil uji t (X4)	169
Tabel IV. 74 Uji regresi linear berganda.....	149
Tabel IV. 75 Hasil uji F.....	173



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka pemikiran	41
Gambar II. 2 Kerangka penelitian	42
Gambar III. 1 Struktur organisasi	47
Gambar IV. 1 Hasil uji normalitas.....	139
Gambar IV. 2 Hasil uji heteroskedastisitas	141



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT MR Design, yang bergerak di bidang interior, furniture, dan desain, fokus pada penyediaan solusi ruang yang estetik dan fungsional untuk keperluan hunian, bisnis, hingga proyek komersial. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan, seperti desain interior yang menyesuaikan preferensi klien, produksi furniture dengan desain khusus, dan pengembangan desain kreatif untuk memperkuat karakter visual suatu ruang atau produk. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin kompetitif, PT MR Design dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan produktivitas para karyawannya.

Berdasarkan data dari bapak Aditthia Lauwenta, selaku kepala HRD PT MR DESIGN, produktivitas karyawan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2023 produktivitas tercatat 78%, tahun 2024 meningkat menjadi 81%, namun pada tahun 2025 kembali menurun ke 72%. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di PT MR DESIGN

Beberapa faktor yang diyakini berperan besar dalam peningkatan produktivitas ini adalah disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam memastikan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan target yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi sering kali berkorelasi dengan meningkatnya komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, terlalu ketatnya penerapan aturan tanpa adanya fleksibilitas bisa menimbulkan kejenuhan atau bahkan penolakan dari karyawan. Dalam praktiknya, masih terdapat sejumlah karyawan yang menunjukkan kedisiplinan rendah, seperti sering terlambat datang ke kantor dan kurang mematuhi prosedur kerja (SOP), yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian proyek dan menurunnya kepuasan klien.

Selain itu, sebagian karyawan juga mengalami beban kerja yang tinggi menjelang tenggat proyek, disertai waktu istirahat yang kurang memadai. Kondisi ini menimbulkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan meningkatnya risiko kesalahan kerja. Stres kerja muncul sebagai dampak dari tekanan tersebut, baik karena beban kerja, suasana kerja yang kurang mendukung, maupun konflik interpersonal. Meskipun stres dalam batas tertentu (eustress) dapat menjadi pemicu produktivitas, stres yang berlebihan (distress) justru akan menurunkan performa karyawan secara keseluruhan.

Dari aspek motivasi, tidak semua karyawan merasa diapresiasi atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk insentif keuangan maupun penghargaan non-finansial. Kurangnya penghargaan membuat sebagian dari mereka merasa kurang termotivasi untuk memberikan usaha terbaik. Motivasi kerja sangat berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja, yang bisa berasal dari dalam diri sendiri maupun dukungan eksternal seperti pemberian bonus atau pengakuan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, minimnya perhatian dari manajemen dapat melemahkan semangat kerja dan menurunkan produktivitas.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan. Lingkungan yang nyaman secara fisik dan psikologis, termasuk hubungan antar karyawan yang harmonis, sangat menunjang kinerja yang optimal. Beberapa kondisi di PT MR Design yang belum ideal, seperti sirkulasi udara yang buruk, ruang kerja sempit, tingkat kebisingan tinggi, dan keterbatasan fasilitas seperti stopkontak, menjadi kendala kenyamanan yang berpotensi menurunkan fokus dan produktivitas kerja. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang mendukung umumnya memiliki karyawan yang lebih puas dan produktif, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif sering kali menimbulkan keluhan hingga berdampak pada tingginya angka turnover.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melihat adanya hubungan yang kompleks namun penting antara disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan

lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Disiplin dapat membantu pencapaian target kerja, namun tekanan berlebih bisa memicu stres yang menurunkan performa. Motivasi menjadi kekuatan pendorong utama kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada topik **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT MR DESIGN”** guna menggali sejauh mana pengaruh dari masing-masing faktor tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja: Masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu, yang berdampak pada terganggunya jam kerja serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas.
2. Stres Kerja: Beban pekerjaan yang tinggi membuat sebagian karyawan merasa tertekan dan kewalahan, terutama saat menghadapi batas waktu yang ketat.
3. Motivasi Kerja: Minimnya apresiasi terhadap hasil kerja karyawan menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja.

4. Lingkungan Kerja: Kondisi ruang kerja yang tidak optimal, seperti kurangnya ventilasi udara dan tingkat kebisingan yang tinggi, menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunnya konsentrasi kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejah mana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT MR Design?
2. Sejah mana stres kerja memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di PT MR Design?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT MR Design?
4. Bagaimana kondisi lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan di PT MR Design?
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT MR Design?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Meneliti sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT MR Design.
2. Menelaah pengaruh stres kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT MR Design.
3. Mengkaji dampak motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT MR Design.
4. Mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT MR Design.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan.
2. Manfaat Praktis: Menyajikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen PT MR Design sebagai acuan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan aspek disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun ke dalam beberapa bab dengan rincian sebagai berikut:

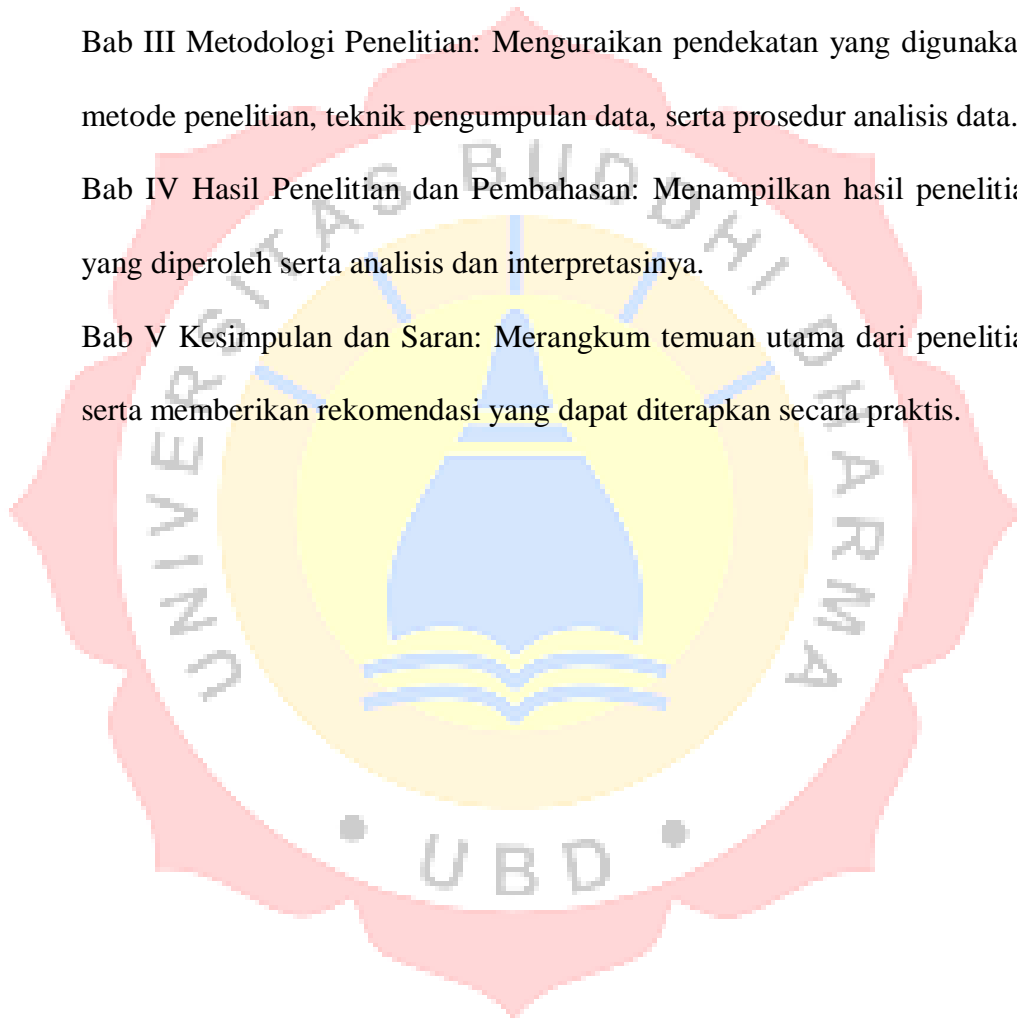
Bab I Pendahuluan: Berisi uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka: Menyajikan berbagai teori yang relevan dan mendukung topik penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian: Menguraikan pendekatan yang digunakan, metode penelitian, teknik pengumpulan data, serta prosedur analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: Menampilkan hasil penelitian yang diperoleh serta analisis dan interpretasinya.

Bab V Kesimpulan dan Saran: Merangkum temuan utama dari penelitian serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan secara praktis.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu rangkaian proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pengambilan keputusan dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang optimal secara efisien dan efektif. Proses ini dijalankan oleh para manajer atau pimpinan organisasi guna mengatur sumber daya manusia, keuangan, maupun fisik agar sejalan dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen juga membutuhkan kemampuan komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan agar tim dapat bekerja secara sinergis menuju tujuan bersama.

Menurut (Adiningsih, 2021)

“Manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi).”

Menurut (Bila & Sugandha, 2022)

“Manajemen Manajemen adalah penerapan pada sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan.”

b. Fungsi Manajemen

Menurut (Adiningsih, 2021)

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penetapan keputusan mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengelola serta menyusun sumber daya yang tersedia. Proses ini meliputi pembentukan struktur organisasi, pembagian tanggung jawab, serta penetapan hak dan wewenang masing-masing individu agar tercipta kerja sama yang efisien dan efektif demi tercapainya tujuan.

3. Koordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi adalah proses menyatukan berbagai instruksi dan kegiatan menjadi satu arah tujuan yang selaras. Fungsi ini juga bertujuan untuk menyesuaikan dan menyeimbangkan kepentingan setiap anggota organisasi agar tercipta keselarasan dalam pelaksanaan tugas.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan langkah manajerial yang dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam

proses ini, pemantauan yang cermat sangat diperlukan guna mencegah terjadinya penyimpangan yang dapat merugikan organisasi atau usaha.

c. Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen adalah serangkaian hasil yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan melalui berbagai kegiatan dan fungsi manajemen. Secara umum, tujuan manajemen mencakup efisiensi, efektivitas, peningkatan produktivitas, pertumbuhan, dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang berperan dalam organisasi melalui keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang mereka miliki. SDM mencakup seluruh personel dalam organisasi, baik dari tingkat staf hingga manajemen tertinggi. Dalam lingkungan perusahaan, peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga mencakup kontribusi dalam hal inovasi, ide kreatif, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Selain itu, istilah SDM juga mencerminkan perhatian organisasi dalam meningkatkan kualitas karyawan untuk menunjang tercapainya tujuan strategis dan operasional. Dengan penerapan kebijakan serta strategi pengelolaan tenaga kerja yang tepat, SDM

diarahkan untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat, kondusif, dan produktif.

Menurut (Collins et al., 2021)

“Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.”

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum, fungsi SDM meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan benefit, serta hubungan industrial.

c. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memaksimalkan potensi individu dan kelompok dalam organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini mencakup peningkatan produktivitas, pencapaian keunggulan kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengurangi tingkat keluar masuk karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022)

“Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan”.

Menurut (Giovani & Kusnawan, 2023)

“Disiplin adalah kemampuan untuk mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan dapat dengan rela mematuhi dan menyesuaikan diri dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

Menurut (Jovanka Putri Felicia & Sugandha, 2023)

”Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan.”

Menurut (Surbakti & Kusnawan, 2022)

“Merupakan bagian kepuasan hidup yang yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya”

Menurut (Kevinlie & Silaswara, 2023)

“Disiplin adalah cara membantu mendidik karyawan dalam mematuhi setiap aturan yang ada disuatu perusahaan, menikmatinya, dan menghasilkan kinerja yang baik”.

Menurut (Giovani & Kusnawan, 2023)

“Keteguhan dan kesiapan individu untuk mentaati segala peraturan di perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut (Sugandha, Donny, 2021)

“Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan untuk disiplin diri, baik itu individu atau kerja tim. Selain itu, disiplin juga membantu mendidik karyawan untuk mematuhi setiap aturan yang ada didalam organisasi, menikmatinya dan menghasilkan kinerja yang baik.”

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin juga berperan dalam membangun hubungan yang dilandasi rasa saling menghormati dan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan. Jika penerapan disiplin dilakukan secara tidak konsisten, maka dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya ketegangan emosional, serta timbulnya sikap negatif dari para bawahan.

c. Faktor – Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja seseorang, antara lain:

1. Seberapa besar kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan,
2. Adanya keteladanan dari pimpinan dalam menjalankan tugas dan aturan,
3. Kejelasan dan keberadaan peraturan yang dapat dijadikan pedoman,
4. Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan dan tindakan,
5. Sejauh mana pengawasan dari pimpinan dilakukan secara konsisten,

6. Tingkat perhatian yang diberikan pimpinan kepada karyawan, serta
7. Adanya kebiasaan positif yang dibentuk untuk mendukung terciptanya disiplin kerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arfansyah, 2022)

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Natania & Sugandha, 2024)

“Manusia pada umumnya berpotensi merasakan stres kerja, khususnya mereka yang bekerja di suatu bisnis atau organisasi”.

Menurut (Natania & Sugandha, 2024)

“Stres kerja ialah keadaan yang terjadi di lingkungan kerja di mana pekerja harus menyelesaikan tugas yang lebih banyak daripada kemampuan yang dimiliki”.

Menurut (Diana Silaswara, 2021)

“Stres saat bekerja disebut sebagai suasana ketegangan di dalam diri individu yang bisa berdampak pada suasana hati, cara berpikir serta keadaan dari orang tersebut.”

Menurut (Kusuma & Silaswara, 2023)

“Pemikiran individu, proses, dan keadaan hidup semuanya adalah stres, suatu keadaan stres yang dipengaruhi oleh pekerjaan yang ada dan perubahan alam. Stres di tempat kerja adalah kondisi yang terjadi di lingkungan kerja saat ini di mana ada beban kerja yang berlebihan. Stres di tempat kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan.”

Menurut (Sugandha & Monica, 2024)

“Stres kerja menyebabkan gangguan fisik maupun gangguan psikologis. Stres kerja menurut adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi berbagai beban atau tuntutan yang dihadapinya.”

Menurut (Sugandha, 2021)

“Stres kerja karyawan berupa peranan pengaruh pimpinan di dalam bekerja, peluang karier yang kurang terbuka dan menunjang, kurangnya dukungan dalam team dikarenakan setiap karyawan hanya mengandalkan dan menonjolkan dirinya demi sebuah jabatan,

serta pengaruh dari kondisi lingkungan kerja yang kurang bersih dan terawat.”

b. Jenis – Jenis Stres Kerja

Stres menjadi dua kategori utama, yaitu:

1. Distress

Distress merupakan reaksi emosional dan fisik yang muncul sebagai respons terhadap situasi yang dianggap menekan, berbahaya, atau merugikan. Stres jenis ini biasanya disertai dengan tanda-tanda seperti perasaan cemas dan depresi yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu.

2. Eustress

Eustress adalah bentuk stres yang memberikan dorongan positif bagi individu. Meskipun stres sering diasosiasikan dengan hal-hal negatif, jenis stres ini justru menimbulkan rasa antusias dan motivasi. Eustress dapat mendorong seseorang untuk menghadapi tantangan, sehingga berkontribusi pada perkembangan diri yang lebih baik.

c. Gejala Stres Kerja

Stres dapat memunculkan berbagai gejala, yang terbagi ke dalam tiga kategori utama, yaitu:

1. Gejala Psikologis

Stres dapat memengaruhi kondisi mental seseorang, seperti munculnya rasa cemas, kelelahan emosional, rendahnya rasa

percaya diri, perasaan frustrasi atau dendam, kesulitan dalam berkonsentrasi, serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

2. Gejala Perilaku

Dalam aspek perilaku, stres dapat terlihat melalui penurunan kinerja atau produktivitas, timbulnya perilaku agresif, munculnya dorongan untuk menyakiti diri sendiri, serta gangguan seperti pola makan dan tidur yang tidak teratur.

3. Gejala Fisiologis

Secara fisik, stres dapat memengaruhi kondisi tubuh seperti terganggunya sistem metabolisme, masalah pada pernapasan, penurunan daya tahan tubuh, serta peningkatan denyut jantung dan tekanan darah.

d. Faktor – Faktor Stres Kerja

Terdapat tiga kelompok utama penyebab stres kerja:

1. Faktor Pribadi

Faktor ini mencakup masalah yang bersumber dari individu itu sendiri, seperti tekanan dari persoalan keluarga, kesulitan ekonomi, serta ciri-ciri kepribadian yang dimiliki sejak lahir.

2. Faktor Organisasi

Stres juga dapat dipicu oleh kondisi dalam organisasi, misalnya tuntutan yang berkaitan dengan peran pekerjaan, tekanan sosial dari rekan kerja, hingga sistem dan struktur organisasi yang membingungkan atau kaku.

3. Faktor Lingkungan Eksternal

Lingkungan di luar organisasi pun berpengaruh terhadap stres kerja, seperti adanya perubahan dalam dunia usaha, ketidakpastian politik, perkembangan teknologi yang pesat, maupun ancaman seperti terorisme

e. Indikator Stres Kerja

Menurut (Billie, Billie Martin and Septarina, 2023)

Terdapat beberapa indikator yang stres kerja yaitu :

1. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stessfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan
3. Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

4. Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin. ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama,
5. Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih
6. Otoritas kerja diukur dari resepsi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022)

“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut (Jovanka Putri Felicia & Sugandha, 2023)

”Motivasi sebagai alat pokok sebuah perusahaan yang berhasil demi memelihara perkembangan tanggung jawab diperusahaan dengan strategi dan dukungan yang kuat.”

Menurut (Jovanka Putri Felicia & Sugandha, 2023)

“Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan.”

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023)

“Suatu kehendak atau kegiatan yang ada pada karyawan yang memicu semangat menjalankan tugas dengan optimal didalam pencapaian tujuan.”

Menurut (Kevinlie & Silaswara, 2023)

“Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada karyawan agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.”

Menurut (Fen & Kusnawan, 2022)

“Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”.

b. Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja :

1. Pemenuhan Kebutuhan Dasar

Memastikan bahwa kebutuhan fisik maupun emosional karyawan terpenuhi, seperti memberikan upah yang layak, jaminan terhadap stabilitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

2. Pemberian Penghargaan

Mengapresiasi prestasi serta kontribusi yang diberikan oleh karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

3. Kesempatan untuk Berkembang

Memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan mereka melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan.

4. Relasi Sosial yang Baik

Mendorong terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja guna menciptakan atmosfer kerja yang mendukung.

5. Kejelasan Tujuan dan Visi Perusahaan

Menjelaskan arah serta visi perusahaan dengan jelas agar karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki arah yang pasti dalam menjalankan tugasnya.

c. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari organisasi.

1. Faktor Individu

Merupakan aspek-aspek pribadi yang mencakup kebutuhan, tujuan hidup, sikap, serta kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut.

2. Faktor Organisasi

Meliputi berbagai elemen dalam lingkungan kerja seperti sistem penggajian, kemampuan karyawan, cara pengawasan, pemberian apresiasi, serta karakteristik dari pekerjaan itu sendiri.

d. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Arfansyah, 2022)

Indikator dalam motivasi kerja,yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan

kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

6. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023)

“Ialah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik suatu perusahaan yang mengkondisikan pelaksanaan tugas karyawan.”

Menurut (Sutrisna & Ricky, 2024)

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada perusahaan yang mendukung kinerja karyawan lebih baik jika lingkungan dirasakan nyaman dan aman oleh karyawan”.

Menurut (Halim & Silaswara, 2025)

“Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja yang secara langsung kepada seseorang yang mempunyai jabatan yang jabatan sama, jabatan yang lebih rendah, maupun jabatan lebih tinggi.”

Menurut (Sutrisna & Ricky, 2024)

“Istilah lingkungan kerja digunakan untuk menggambarkan lingkungan sosial dan fisik kantor atau tempat kerja lainnya. Lingkungan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan fisik, struktur organisasi, alat, dan interaksi karyawan”.

Menurut (Sutrisna & Ricky, 2024)

“Lingkungan Kerja ialah entitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas mereka”.

Menurut (Rachel & Kusnawan, 2022)

“Lingkungan kerja merupakan area yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja maksimal. Tidak hanya itu, namun juga mempengaruhi kondisimental karena lingkungan kerja meliputi relasi yang terbentuk dan juga keadaan secara fisik disekitar.”

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022)

“Lingkungan kerja merupakan suasana maupun kondisi kerja di sekitar lokasi kegiatan bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya”.

Menurut (Claresta Holly & Sutrisna, 2025)

“Lingkungan kerja telah menjadi faktor dalam menentukan efektivitas maupun kenyamanan karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua aspek, yakni lingkungan fisik dan lingkungan sosial.”

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada faktor-faktor eksternal di tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, seperti tingkat pencahayaan, suhu ruangan, estetika lingkungan, dan tingkat kebisingan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek hubungan sosial di tempat kerja, seperti interaksi antara atasan, rekan sejawat, dan bawahan yang memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

c. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Beberapa unsur yang dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja, di antaranya:

1. Pencahayaan di Area Kerja
2. Suhu Ruangan Tempat Bekerja
3. Tingkat Kelembaban Udara di Lingkungan Kerja
4. Sirkulasi atau Pergantian Udara yang Ada di Tempat Kerja
5. Tingkat Kebisingan di Sekitar Tempat Kerja
6. Aroma atau Bau yang Tercium di Lingkungan Kerja
7. Penggunaan Warna dalam Penataan Ruang Kerja
8. Tata Letak dan Dekorasi di Lingkungan Kerja
9. Pemutaran Musik di Area Kerja
10. Tingkat Keamanan dalam Area Tempat Bekerja

Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

e. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Suprpto et al., 2023)

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja :

1. Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah;

2. Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara;
3. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

7. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut (Aknes & Silaswara, 2023)

“Produktivitas mengukur efisiensi produktif, membandingkan output dengan input, seringkali dibatasi oleh tenaga kerja. Output dievaluasi berdasarkan unit fisik, bentuk, dan nilainya.”

Menurut (Aknes & Silaswara, 2023)

“Ukuran output karyawan relatif pada input yang di pergunakan dikenal sebagai produktivitas kerja.”

Menurut (Sutrisna & Aprilyani, 2021)

“Produktivitas adalah sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat keefisien kinerja yang produktif dengan membandingkan antara masukan dan keluaran.”

b. Faktor – Faktor Produktivitas Karyawan

Beberapa faktor yang memengaruhi kemampuan kerja karyawan dalam memproduksi meliputi:

1. Besaran upah atau gaji yang diterima oleh karyawan.
2. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja masing-masing individu, serta kondisi iklim kerja di lingkungan tersebut.
3. Situasi kerja, hubungan antar karyawan, dan pengelolaan organisasi yang mendukung.
4. Kesejahteraan tenaga kerja yang mencakup berbagai bentuk perhatian terhadap kebutuhan karyawan.
5. Beban sosial atau tanggung jawab sosial yang harus ditanggung oleh karyawan di luar pekerjaan.

c. Indikator – Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut (Suprpto et al., 2023)

Terdapat beberapa indikator Produktivitas Kerja karyawan :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja;
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai;
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin;

4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja;
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan; dan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

B. Hasil Penelitian Pendahulu

Tabel II. 1
Hasil Peneliti Pendahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Berliana Sari Hidayat, Andi M Luthfi, Nolla Puspita Dewi (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Batam	Disiplin (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3)	Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Batam,

				<p>yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun dengan nilai probabilitas 0,022 yang lebih besar dari 0,05, sehingga signifikansinya dipertanyakan. Sementara itu, stres kerja terbukti berpengaruh</p>
--	--	--	--	--

				<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas $0,037 < 0,05$. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 3,943 lebih besar dibandingkan F tabel 2,71, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti model secara keseluruhan signifikan.</p>
--	--	--	--	---

2	Rifki Farhansyah (2023)	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia	Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4)	Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara individu, lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, begitu pula motivasi kerja
---	-------------------------	---	--	---

				<p>yang berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Namun, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,821.</p>
3	Agil Siroj (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. TIRTA	Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3)	Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar

		PANDAWA WONOSOBO		<p>1,224 lebih kecil dari t tabel 2,000, dengan nilai signifikansi 0,226 yang melebihi batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Tirta Pandawa. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki t hitung sebesar 2,362 yang lebih besar dari t tabel dan nilai</p>
--	--	---------------------	--	---

				<p>signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja menunjukkan t hitung sebesar 3,469 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian</p>
--	--	--	--	--

				<p>produksi. Uji simultan terhadap seluruh variabel independen menghasilkan nilai F hitung sebesar 48,214, yang lebih besar dari F tabel 2,76, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
--	--	--	--	--

				karyawan bagian produksi di CV. Tirta Pandawa.
4	Moch Luthfi Prayogi (2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja OPERATOR HARBOUR MOBILE CRANE PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH JAMRUD	Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3)	Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap

				<p>kinerja karyawan.</p> <p>Sementara itu, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar -0,267. Selain itu, secara simultan, variabel motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
--	--	--	--	--

				<p>karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 50,455 yang melebihi nilai F tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel kinerja karyawan.</p>
5	Hafizh Zul Fahmi & Deni	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X3),	Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja

	Wardani (2023)	terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ	Lingkungan Kerja (X4)	dan lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi marketing. Sementara itu, variabel disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga marketing.
6	Sinta Angraini (2024)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RUMAH SAKIT	Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3)	Hasil penelitian melalui uji t menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang

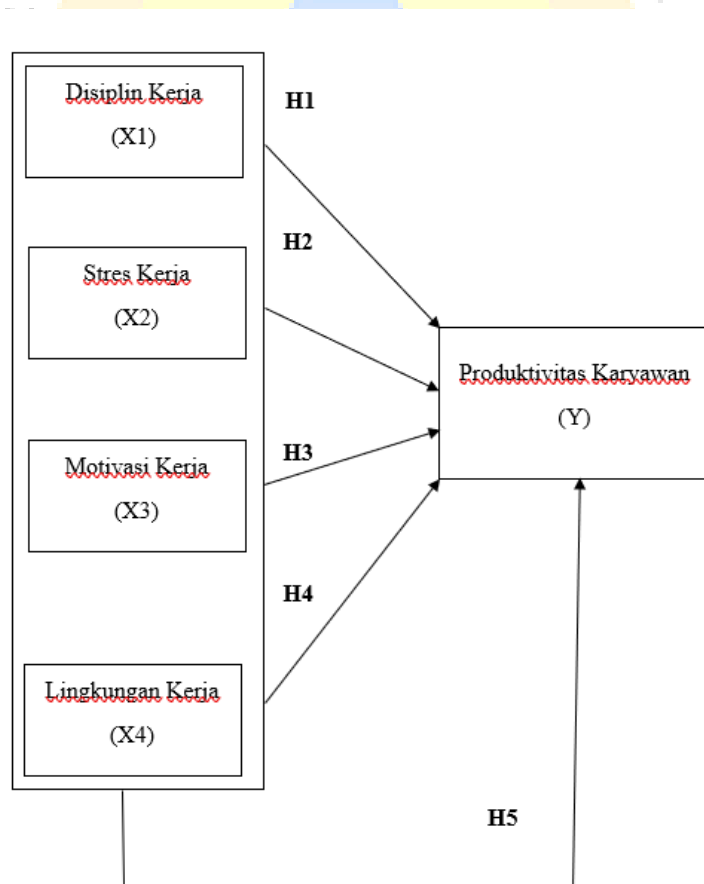
		<p>BHAYANGKARA</p> <p>POLDA DIY</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Namun, hasil uji F mengindikasikan bahwa secara simultan, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
--	--	-------------------------------------	---

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Terdapat lima variabel yang digunakan, terdiri dari empat variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun variabel independen meliputi Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y).

Gambar II. 1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Stres Kerja

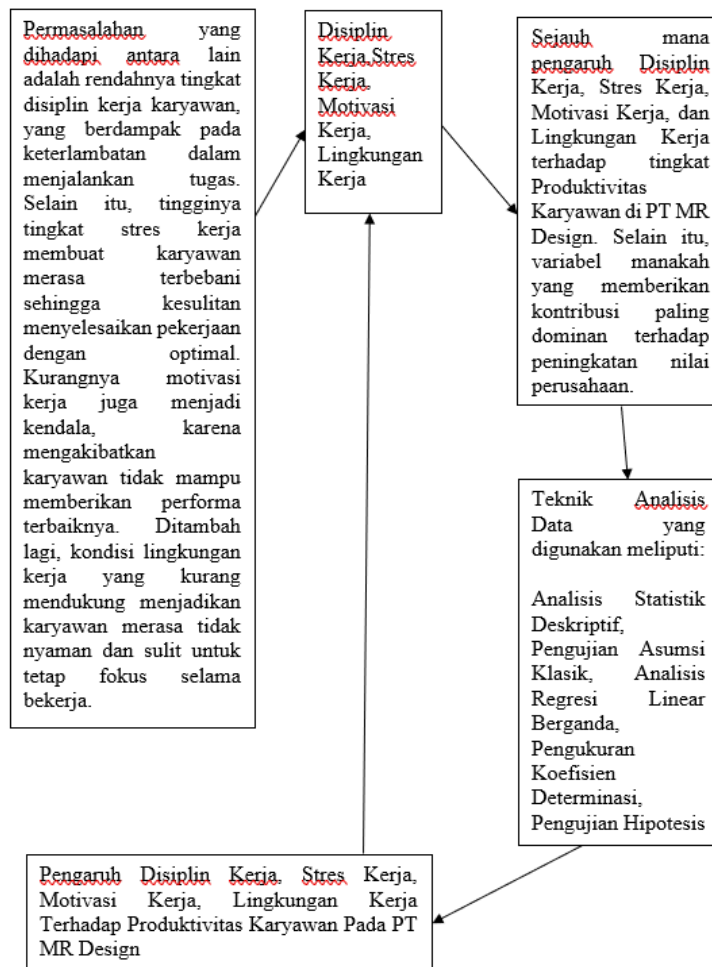
X3 = Motivasi Kerja

X4 = Lingkungan Kerja

Y = Produktivitas Karyawan

Gambar II. 2

Kerangka Penelitian



D. Perumusan Hipotesa

Ketika rumusan masalah disajikan dalam bentuk pertanyaan penelitian, hipotesis berperan sebagai jawaban sementara. Disebut demikian karena jawaban tersebut belum didasarkan pada data empiris yang diperoleh dari survei atau wawancara, melainkan bersumber dari teori-teori yang relevan. Sebelum didapatkan hasil penelitian yang faktual, hipotesis berfungsi sebagai dugaan teoritis terhadap permasalahan yang diteliti.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H2: Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H3: Diduga Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H4: Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

.H5: Diduga Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan model studi kasus. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan mengkaji suatu permasalahan secara spesifik dan mendalam melalui penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Menurut (Nanda & Kusnawan, 2023)

“Metode kuantitatif adalah dekatnya secara ilmiah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan secara manajemen dan ekonomi, namun dalam pendekatan jenis ini juga memiliki hubungan erat dengan sosiologi, administrasi publik, komunikasi, karena metode kuantitatif berasal dari pendekatan deduktif.

Menurut (Hagses & Kusnawan, 2025)

“Salah satu jenis data yang dapat diperiksa dan dianalisis secara statistik disebut data kuantitatif. Data kuantitatif dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan menyesuaikan variabel.”

Menurut (Handayani & Ririn, 2020)

“Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme atau sesuatu yang pasti, aktual dan didasarkan data empiris, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik atau berbasis angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.”

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT MR DESIGN merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2015 dan bergerak di bidang *interior* serta pembuatan *furniture*. Berawal dari usaha skala kecil yang dibangun oleh tim yang solid dan berdedikasi tinggi, PT MR DESIGN hadir untuk menawarkan solusi desain interior yang tidak hanya estetis tetapi juga fungsional, mencakup berbagai tipe ruang seperti hunian, perkantoran, dan area komersial.

Seiring waktu, PT MR DESIGN terus menunjukkan perkembangan dengan memperluas cakupan layanan yang ditawarkan, mulai dari perencanaan desain *interior*, pembuatan *furniture* kustom, hingga jasa pemasangan. Mengutamakan kualitas dan inovasi, perusahaan ini senantiasa menciptakan desain yang sesuai dengan kebutuhan klien, serta telah menyelesaikan berbagai proyek dengan hasil memuaskan yang membangun kepercayaan dari para pelanggan.

Pada tahun 2016, PT MR DESIGN mulai merambah ke sektor interior rumah sakit, dimulai dari proyek di RS Mata Jakarta *Eye Center* (JEC) @ Kedoya. Berkat kepercayaan dan kepuasan dari pihak rumah sakit, PT MR DESIGN kemudian dipercaya untuk menangani *interior* beberapa cabang JEC lainnya di Jakarta. Tanpa meninggalkan fokus utamanya pada proyek residensial dan *hospitality*, perusahaan ini juga memperluas bisnisnya ke bidang arsitektur, meliputi pembangunan dan renovasi rumah, gedung, serta tempat usaha, baik di dalam maupun luar kota.

Hingga tahun ini, PT MR DESIGN telah menyelesaikan ratusan proyek. Dengan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, perusahaan ini terus dipercaya oleh pelanggan setianya dalam hal konsultasi, desain, hingga pelaksanaan proyek *interior* maupun arsitektur.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

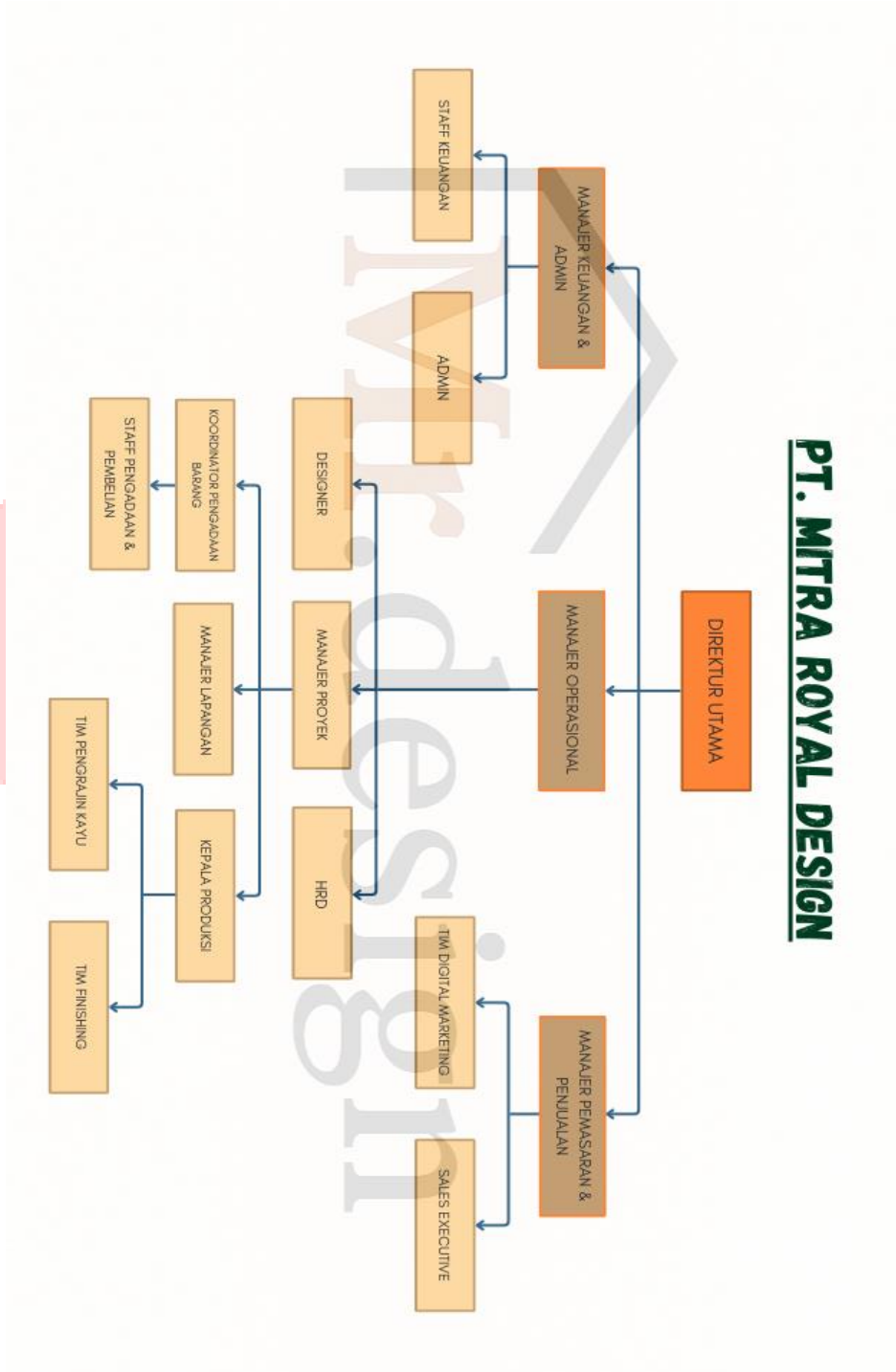
Menjadi pelopor di industri *interior* dan *furniture* Indonesia dengan menghadirkan desain yang inovatif, berkualitas tinggi, dan ramah lingkungan, serta menginspirasi kehidupan modern yang praktis dan estetik.

Misi

- a. Menyajikan solusi desain *interior* serta produk *furniture* yang estetik, nyaman digunakan, dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap klien.
- b. Menjaga standar kualitas tinggi serta memastikan penyelesaian proyek tepat waktu.
- c. Meningkatkan kreativitas tim dalam menghasilkan desain yang orisinal dan memiliki nilai kompetitif.
- d. Memberikan pelayanan yang profesional dan komunikatif demi mencapai kepuasan pelanggan.
- e. Mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dengan menggunakan material ramah lingkungan dan proses produksi yang bertanggung jawab.

C. Struktur Organisasi PT MR DESIGN

Gambar III. 1



SUMBER : PT MR DESIGN

1. Uraian Tugas

1. Direktur Utama

Memegang tanggung jawab utama atas visi, misi, dan arah strategis perusahaan secara keseluruhan.

2. Manajer Operasional

Mengawasi dan mengatur seluruh aktivitas operasional perusahaan setiap harinya agar berjalan efektif dan efisien.

3. Desainer

Bertugas merancang desain *interior* dan *furniture* yang sesuai dengan permintaan klien, serta mengembangkan konsep yang mengikuti kebutuhan dan tren terkini.

4. Manajer Pemasaran dan Penjualan

Bertanggung jawab dalam menyusun serta menjalankan strategi untuk kegiatan pemasaran dan penjualan produk dan layanan perusahaan.

5. Tim Digital Marketing

Mengelola kegiatan promosi melalui media digital, termasuk media sosial dan situs web perusahaan.

6. *Sales Executive*

Melakukan pendekatan terhadap calon pelanggan serta memberikan layanan informasi produk dan konsultasi kebutuhan klien.

7. Manajer Keuangan dan Administrasi

Mengatur seluruh aspek keuangan, penyusunan anggaran, serta pengelolaan administrasi perusahaan.

a. Staff Keuangan

Bertugas menangani transaksi keuangan harian, pencatatan tagihan, dan pembuatan laporan keuangan.

8. Divisi Pengadaan (*Purchasing*)

a. Koordinator Pengadaan

Bertugas mengatur proses pembelian mulai dari identifikasi kebutuhan, memastikan barang tersedia tepat waktu, serta menjaga kualitas barang atau jasa yang diterima.

b. Staff Pembelian

Melaksanakan pembelian sesuai kebutuhan proyek dan bertanggung jawab atas proses distribusi barang.

c. Admin Vendor & Supplier

Menjalin kerja sama dengan vendor dan supplier terpercaya, melakukan negosiasi, serta memastikan hubungan kemitraan tetap terjaga.

9. Manajer SDM (HRD)

Bertanggung jawab atas proses perekrutan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi seluruh karyawan.

10. Divisi Produksi

a. Kepala Produksi

Mengelola keseluruhan proses produksi, dari perencanaan hingga pengiriman hasil akhir, serta menjamin mutu dan capaian target produksi.

b. Tim Pengrajin Kayu

Mengolah bahan mentah menjadi produk sesuai desain yang disetujui, termasuk proses pemotongan dan perakitan yang menjamin kekuatan struktur.

c. Tim *Finishing*

Melaksanakan tahapan akhir produk seperti pengecatan, penempelan material, dan pemolesan untuk memastikan tampilan akhir sesuai standar estetika dan ketahanan.

11. Divisi Proyek dan Lapangan

a. Manajer Proyek

Merancang, mengorganisasi, dan mengarahkan pelaksanaan proyek sesuai dengan jadwal, anggaran, serta tujuan, sekaligus bertanggung jawab atas mitigasi risiko dan komunikasi dengan klien.

b. Manajer Lapangan (*Site Manager*)

Memastikan proses pembangunan di lapangan sesuai dengan desain serta melakukan pengendalian kualitas di lokasi proyek.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan beberapa jenis sumber data untuk memperoleh hasil yang akurat dan relevan, yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Meyarti Subagya & Silaswara, 2022)

“Data primer yaitu mengumpulkan secara khusus data baru yang belum diolah oleh peneliti yang bersangkutan untuk tujuan penelitian.”

Menurut (Diana Silaswara & Agus Kusnawan, 2022)

“Data-data yang diperoleh secara langsung, yaitu kuesioner.”

Data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil observasi terhadap objek penelitian di PT MR DESIGN. Data ini diperoleh secara langsung dari lapangan tanpa perantara.

2. Data Sekunder

Menurut (Meyarti Subagya & Silaswara, 2022)

“Data sekunder yaitu data yang telah diambil oleh pihak lain, diolah, serta dipublikasi untuk kepentingan tertentu sebagai data penelitian yang digunakan oleh peneliti bersangkutan.”

Menurut (Diana Silaswara & Agus Kusnawan, 2022)

“Data-data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain atau data tidak langsung.”

Data yang diperoleh dari sumber tidak langsung, yaitu melalui pihak ketiga atau dokumen yang telah ada, tanpa melakukan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian di PT MR DESIGN.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022)

“Populasi adalah kelompok yang menari bagi peneliti, kelompok kepada siapa penelitit ingin menggeneralisasi hasil penelitian. Populasi didefinisikan sebagai sekelompok individu dengan setdaknya satu karakteristik umum yang membedakan kelompok itu dari individu lain.”

Menurut (Kusnawan et al., 2021)

“Populasi adalah semua objek/subjek penelitian, sementara sampel adalah bagian yang mewakili karakteristik populasi.”

Menurut (Steffie & Kusnawan, 2023)

“Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”.

Menurut (Silaswara, 2024)

“Populasi adalah area umum yang terdiri dari objek/subjek dengan jumlah dan karakteristik khusus yang bisa diidentifikasi melalui penelitian dan disimpulkan.”

Menurut (Athura & Sugandha, 2022)

“Populasi merupakan keseluruhan individu yang dijadikan tempat dalam suatu wilayah interferensiatau generalisasi.”

Menurut (Tholok et al., 2023)

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang memiliki kualitas yang terdiri dari objek atau subyek kemudian ditarik kesimpulan.”

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022)

“Sampel adalah kelompok kecil yang dipilih dari populasi yang besar (dalam hal ini, populasi realistis). Sampel memungkinkan peneliti

untuk bekerja dengan kelompok yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola dari populasi yang realistis.”

Menurut (Matius & Sutrisna, 2023)

“Sampel adalah karakteristik sebuah elemen dari populasi yang terpilih untuk mengikuti penelitian.”

Menurut (Sutrisna & Siregar, 2023)

“Daerah yang dipilih sebagai sasaran generalisasi dalam kajian ini dikenal sebagai populasi. Populasi tersebut terdiri dari subjek atau objek dengan jumlah dan sifat khusus yang selektif dianalisis dan dievaluasi oleh peneliti untuk menarik kesimpulan.”

Menurut (Sutrisna & Darmawan, 2025)

“Sampel yaitu unsur atau komponen yang diambil dari keseluruhan populasi yang mana dari sampel tersebut peneliti akan gunakan untuk diteliti, pengambilan sampel dari suatu populasi yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk menarik suatu kesimpulan dan mengeneralisasikannya kepada seluruh populasi”

Menurut (Sugandha, Sugandha & Josepin, 2025)

“Merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada sampel yang akan dipilih untuk penelitian dan juga dipengaruhi oleh populasi yang telah dipilih untuk penelitian.”

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 110 mitra, yang merupakan bagian dari populasi. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik probabilistik, yaitu metode yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat Kesalahan (5%)

$$n = \frac{152}{1 + 152 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 0,380}$$

$$n = \frac{152}{1,380}$$

$$n = 110$$

Peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Ristandi & Kusnawan, 2022)

“Untuk mencari tahu bagaimanakah hasil penelitian, maka dilaksanakan teknik pemrosesan informasi yang terkumpul untuk menjadi wujud data.”

Menurut (Harum & Sutrisna, 2023)

“Teknik pengumpulan data adalah suatu informasi yang didapatkan mereka yang dibutuhkan untuk studi. Jika penelitian menggunakan cara pengumpulan data yang tepat, maka akan diperoleh yang reliabel.”

Menurut (Yanah & Sutrisna, 2023)

“Penulis memerlukan dua metode pengumpulan data yang berbeda, salah satunya adalah perpustakaan yang meliputi buku, jurnal, dan artikel lain yang relevan dengan tema masalah penelitian. Dokumentasi bersifat laporan tahunan yang diposting di situs resmi Bursa Efek Indonesia juga dipakai oleh penulis.”

Dalam penelitian ini, penulis belum menemukan hasil yang sesuai dengan kriteria tertentu atau yang benar-benar relevan. Oleh karena itu, metode yang digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder dijelaskan sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut (Sugiarto, 2023)

“Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.”

2. Wawancara

Menurut (Sugiarto, 2023)

“Digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.”

3. Kuesioner

Menurut (Sugiarto, 2023)

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

4. Riset Kepustakaan

Menurut (Abdul, 2023)

“Studi pustaka atau studi kepustakaan adalah proses membaca sejumlah referensi yang rata-rata berupa tulisan (baik buku, artikel,

jurnal, dan lain-lain) yang nantinya dijadikan sebagai sumber rujukan untuk tulisan yang disusun.”

Menurut (Sugandha & Susandy, 2021)

“Pengumpulan data atau informasi yang diperoleh melalui sumber dari literatur atau referensi dari penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini.”

G. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Disiplin Kerja (X1)	Kehadiran	1. Kehadiran tepat waktu.	Ordinal
		2. Minim absen tanpa alasan.	
	Kepatuhan terhadap aturan	3. Pekerjaan sesuai aturan.	
		4. Patuh pada prosedur kerja.	
	Ketaatan pada atasan	5. Patuh pada arahan atasan.	
		6. Disiplin menjalankan instruksi.	
	Kesadaran bekerja	7. Inisiatif dalam bekerja.	

		8. Kesungguhan untuk perusahaan.	
	Tanggung jawab	9. Tanggung jawab atas pekerjaan.	
		10. Peduli menjaga fasilitas kerja.	
Sumber: (Arfansyah, 2022)			

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Stres Kerja (X2)	Beban kerja	1. Beban kerja terlalu berat.	Ordinal
		2. Tugas tidak seimbang dengan kemampuan.	
	Kepemimpinan	3. Arahan pimpinan tidak jelas.	
	Jam & jadwal kerja	4. Jam kerja terlalu panjang.	
		5. Jadwal kerja mengganggu keseimbangan	
	Hubungan sosial	6. Konflik dengan rekan kerja.	

		7. Perselisihan mengganggu konsentrasi.	
	Komunikasi	8. Informasi pekerjaan tidak jelas.	
		9. Komunikasi menimbulkan kesalahpahaman.	
	Otoritas kerja	10. Kurang dilibatkan dalam keputusan kerja.	
Sumber: (Billie, Billie Martin and Septarina, 2023)			

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Motivasi Kerja (X3)	Kebutuhan fisiologis	1. Gaji memenuhi kebutuhan dasar.	Ordinal
		2. Fasilitas kerja nyaman.	
	Kebutuhan rasa aman	3. Rasa aman dalam bekerja.	
		4. Jaminan pekerjaan terjamin.	

	Kebutuhan sosial / rasa memiliki	5. Hubungan baik dengan rekan kerja.
		6. Merasa bagian dari tim.
	Kebutuhan harga diri	7. Hasil kerja dihargai.
		8. Kontribusi diakui.
	Kebutuhan aktualisasi diri	9. Kesempatan mengembangkan diri.
		10. Pekerjaan menyalurkan potensi.
Sumber: (Arfansyah, 2022)		

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Lingkungan Kerja (X4)	Pencahayaannya	1. Pencahayaannya redup mengganggu aktivitas.	Ordinal
		2. Cahaya membuat mata cepat lelah.	
	Warna Ruangan	3. Warna dinding monoton	

		menimbulkan jenuh.	
		4. Warna ruangan kurang mendukung konsentrasi.	
	Sirkulasi & Kualitas Udara	5. Sirkulasi udara buruk membuat pengap.	
		6. Suhu ruangan tidak nyaman.	
		7. Udara kurang segar menurunkan semangat.	
	Kondisi Kebisingan	8. Kebisingan tinggi mengganggu konsentrasi.	
		9. Suara bising sering mengganggu.	
		10. Kondisi suara membuat sulit fokus.	
Sumber: (Suprpto et al., 2023)			

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Produktivitas karyawan (Y)	Kemampuan melaksanakan tugas	1. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai instruksi.	Ordinal
		2. Keterampilan memadai dalam melaksanakan pekerjaan.	
	Peningkatan hasil kerja	3. Usaha mencapai hasil kerja lebih baik.	
		4. Motivasi meningkatkan produktivitas.	
	Semangat kerja	5. Semangat kerja tinggi.	
		6. Tetap semangat meski beban kerja banyak.	
	Pengembangan diri	7. Usaha mengembangkan kemampuan diri.	

		8. Keterbukaan belajar hal baru.
	Mutu pekerjaan	9. Mengutamakan kualitas pekerjaan.
	Efisiensi kerja	10. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengurangi kualitas.
Sumber: (Suprpto et al., 2023)		

H. Teknik Pengujian Data

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menguji data guna menilai efektivitas dan tingkat keandalan. Ketersediaan instrumen tes yang logis dan andal sangat krusial untuk memperoleh kepercayaan serta validitas dari pihak yang melakukan evaluasi.

1. Pengujian Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Cyntia Arlia Rahmasari, 2022)

“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.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur dalam mengukur

sesuai dengan tujuan pengukurannya. Untuk menguji validitas ini, digunakan teknik korelasi bivariat Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor pada subyek item n .

Y = Skor total subyek..

$\sum X$ = Jumlah skor dalam variabel X .

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam variabel Y .

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X . $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y .

$\sum XY$ = jumlah skor perkalian X dan Y .

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hasil perhitungan (nilai korelasi antar variabel) dengan nilai r pada tabel.

Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5%, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada baris $N-2$ dalam tabel distribusi.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana data yang dihasilkan tetap konsisten jika pengukuran diulang pada subjek

yang sama. Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai sejauh mana kualitas alat ukur atau kuesioner yang digunakan.

Menurut (Cyntia Arlia Rahmasari, 2022)

“Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Untuk mengukur tingkat reliabilitas dari suatu skala atau kuesioner, dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha* berikut:

Rumus:

$$r_{tt} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{tt} = instrumen reliabilitas (total tes)

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah variabel butir

σ_t^2 = varian skor total

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pengujian, model yang dipilih harus mampu mencerminkan atau mendekati kondisi nyata. Untuk menguji asumsi klasik dalam penelitian ini, dilakukan beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki pola distribusi normal. Model regresi yang baik idealnya memiliki distribusi data yang normal atau mendekatinya. Penelitian ini menggunakan metode statistik dalam proses analisisnya.

Menurut (Cyntia Arlia Rahmasari, 2022)

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

Pengujian normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen.

Menurut (Cyntia Arlia Rahmasari, 2022)

“Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.”

Model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas ditunjukkan jika nilai VIF melebihi angka 10 atau nilai toleransi sangat rendah (mendekati 0,1).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Loindong et al., 2023)

“Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”

Menurut (Irena & Silaswara, 2025)

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat persamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.”

Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas adalah Uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai signifikansi (probabilitas) lebih besar dari tingkat alpha ($\text{Sig.} > \alpha$), maka model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka model tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

3. Pengujian Model Statistik

Masalah yang diuraikan dalam penelitian ini dibahas melalui proses analisis data, di mana peneliti memanfaatkan beberapa alat analisis sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2021)

“Suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen.”

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel, di mana satu variabel dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Regresi linier sederhana biasanya digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk menilai pengaruh lebih dari satu variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, dengan perbedaan utama terletak pada jumlah variabel bebas yang dilibatkan dalam analisis. Adapun bentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (Produktivitas Karyawan)

X₁ = variabel bebas pertama (Disiplin kerja)

X₂ = variabel bebas kedua (Stres Kerja)

X₃ = variabel bebas ketiga (Motivasi Kerja)

X₄ = variabel bebas keempat (Lingkungan Kerja)

a, B₁, B₂ = konstanta

b. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menilai dan mengukur sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel.

Menurut (Silaswara et al., 2021)

“Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan yang terjadi antar variabel.”

Menurut (Handianto, 2023)

“Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable independent dengan variable dependent.”

Rumus :

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Stress Kerja

X3 = Motivasi Kerja

X4 = Lingkungan Kerja

Dengan kesimpulan:

R = 0 = Tidak memiliki hubungan kedua variabel

R = 1 = hubungan yang sangat kuat

Tabel III. 2

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Keterangan:

KP = Koefisien Penentu

r = Nilai Koefisien Korelasi

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut (Cyntia Arlia Rahmasari, 2022)

“Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika nilainya rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya memiliki sedikit kemampuan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

Koefisien determinasi juga memungkinkan peneliti untuk menilai seberapa besar manfaat model regresi dalam meningkatkan pemahaman terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun rumus koefisien determinasi dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_1x_2)}}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus tersebut menghasilkan dua kemungkinan nilai, yaitu:

Jika $R^2 = 0$, maka tidak terdapat kontribusi dari variabel independen terhadap hubungan dengan variabel dependen.

Sebaliknya, jika $R^2 = 1$, maka seluruh variabel independen secara penuh memberikan kontribusi terhadap variabel dependen.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Menurut (Cyntia Arlia Rahmasari, 2022)

“Uji signifikan koefisien (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Terdapat rumus Uji t :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dalam menjelaskan sebagian dari variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dan dirumuskan melalui hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_a: \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Sebagai alternatif, pengujian pengaruh subsistem dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap subsistem. Secara parsial, variabel independen saling berkaitan dengan variabel dependen, begitu pula sebaliknya.

b. Uji f

Menurut (Cynthia Arlia Rahmasari, 2022)

“Uji *Goodness of Fit* (Uji f) digunakan untuk menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol.”

Penentuan hasil uji f dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi dari uji f lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian menggunakan batas signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi berada di antara 0 dan lebih besar dari 0,05, maka model penelitian dianggap tidak layak atau tidak dapat digunakan.

Terdapat rumus Uji f :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Berikut adalah ketentuan dalam menentukan kriteria uji hipotesis:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$

Dengan demikian, jika H_0 diterima, maka hasil hipotesis dianggap tidak signifikan dalam model regresi linier berganda, yang berarti model kehilangan signifikansinya, dan variabel independen tidak memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.