

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan CV. Radja Promosi. Jumlah Karyawan CV. Radja Promosi sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Juli 2022, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 34 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan CV. Radja Promosi berjumlah 34 orang.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	55,9%
Perempuan	15	44,1%
Jumlah	34	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 19 orang atau (55,9%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 15 orang atau (44,1%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki di CV. Radja Promosi.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
> 7 Tahun	16	47,1%
4 - 6 Tahun	11	32,4%
1 - 3 Tahun	7	20,6%
Total	34	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 7 tahun sebanyak 16 responden atau 47,1%, dengan masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 11 responden atau 32,4% dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun 7 responden atau 20,6%. Hal ini membuktikan bahwa CV. Radja Promosi tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 7 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
S1	1	2,9 %
D3	6	17,6 %
SMA/SMK	27	79,4 %
Total	34	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 1 responden (2,9 %), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 6 responden atau (17,6%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 27 responden atau (79,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Stres Kerja, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 34 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	13	38,2	11	32,4	5	14,7	5	14,7	0	0,0
2	Pekerjaan yang dijalankan karyawan membuat karyawan tertekan	8	23,5	10	29,4	10	29,4	6	17,6	0	0,0
3	Pimpinan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan ketrampilan/ilmu yang karyawan miliki	9	26,5	9	26,5	12	35,3	4	11,8	0	0,0
4	Karyawan dituntut untuk berperan aktif terhadap proses terlaksananya pekerjaan yang diberikan	7	20,6	15	44,1	9	26,5	3	8,8	0	0,0
5	Pimpinan melakukan tindakan pilih kasih kepada para karyawan	8	23,5	11	32,4	10	29,4	3	8,8	2	5,9
6	Karyawan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan sekerja	16	47,1	7	20,6	6	17,6	5	14,7	0	0,0
7	Uraian pekerjaan ( <i>job description</i> ) karyawan sudah sesuai dengan struktur organisasi saat ini	7	20,6	12	35,3	8	23,5	7	20,6	0	0,0
8	Struktur organisasi yang ditetapkan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien	5	14,7	16	47,1	7	20,6	5	14,7	1	2,9
9	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan didalam perusahaan	11	32,4	12	35,3	9	26,5	2	5,9	0	0,0
10	Pimpinan dapat menerima ide dan masukan dari bawahannya	7	20,6	13	38,2	11	32,4	2	5,9	1	2,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 6 yaitu Karyawan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan sekerja, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, Uraian pekerjaan (*job description*) karyawan sudah sesuai dengan struktur organisasi saat ini, sebanyak 7 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mentaati segala aturan perusahaan	11	32,4	14	41,2	2	5,9	7	20,6	0	0,0
2	Karyawan menjalankan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	9	26,5	11	32,4	4	11,8	9	26,5	1	2,9
3	Karyawan melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	14	41,2	9	26,5	7	20,6	4	11,8	0	0,0
4	Karyawan selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama karyawan untuk kepentingan bersama	7	20,6	13	38,2	8	23,5	6	17,6	0	0,0
5	Karyawan memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan sesama karyawan	10	29,4	10	29,4	6	17,6	7	20,6	1	2,9
6	Karyawan selalu menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda	13	38,2	12	35,3	7	20,6	2	5,9	0	0,0
7	Karyawan menghargai perbedaan dalam pekerjaan dengan rekan kerja	9	26,5	10	29,4	12	35,3	2	5,9	1	2,9
8	Karyawan menghargai prestasi yang telah dicapai oleh rekan kerja	9	26,5	13	38,2	8	23,5	4	11,8	0	0,0
9	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	12	35,3	11	32,4	6	17,6	5	14,7	0	0,0
10	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan sekerja dengan sikap konstruktif dalam team	8	23,5	12	35,3	10	29,4	3	8,8	1	2,9

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 3 Karyawan melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 2, yaitu Karyawan menjalankan pekerjaan sesuai SOP perusahaan, sebanyak 9 orang.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan	14	41,2	9	26,5	7	20,6	4	11,8	0	0,0
2	Karyawan tepat waktu datang ketempat kerja	8	23,5	14	41,2	6	17,6	5	14,7	1	2,9
3	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk pimpinan	13	38,2	11	32,4	8	23,5	2	5,9	0	0,0
4	Karyawan bersedia dan siap untuk bekerja lembur	11	32,4	10	29,4	6	17,6	7	20,6	0	0,0
5	Jam lembur karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan	10	29,4	13	38,2	7	20,6	3	8,8	1	2,9
6	Kualitas hasil kerja karyawan dapat diterima oleh pimpinan	11	32,4	8	23,5	10	29,4	5	14,7	0	0,0
7	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	7	20,6	14	41,2	10	29,4	3	8,8	0	0,0
8	Karyawan cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja	11	32,4	11	32,4	8	23,5	4	11,8	0	0,0
9	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan	13	38,2	9	26,5	9	26,5	3	8,8	0	0,0
10	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	12	35,3	11	32,4	10	29,4	1	2,9	0	0,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan, sebanyak 14 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Karyawan bersedia dan siap untuk bekerja lembur, sebanyak 7 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,592	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,766	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,656	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,613	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,437	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,605	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,648	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,684	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,635	0,338	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid

Butir 10	0,700	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
----------	-------	-------	--------------------------	-------

---

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Stres Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,766 dan paling rendah 0,437. Dengan demikian seluruh item Stres Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,769	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,750	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,828	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,766	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,826	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,646	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,870	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,711	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,606	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,860	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

---

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Budaya Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,870 dan paling rendah 0,606. Dengan demikian seluruh item Budaya Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,764	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,636	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,708	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,751	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,824	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,733	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,684	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,698	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,796	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,736	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,824 dan paling rendah 0,636. Dengan demikian seluruh item pernyataan Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Daftar Interpretasi  $r$**

Koefisien $r$	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang / Cukup
0,200 – 0,349	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien $r$	Simpulan
Stres Kerja	0,840	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Kerja	0,920	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,903	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,840 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Budaya Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,920 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,903 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja	0,159	0,05	Sig>Alpha	Linier
Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja	0,138	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,138 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja	0,991	1,010	Bebas gejala Multikolinieritas
Budaya Kerja	0,991	1,010	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Stres Kerja, dan Budaya Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi .

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,627	0,393

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,627 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Stres Kerja dan

Budaya Kerja sebesar 39,3% sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Produktivitas Kerja (Y)	5,826
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,494
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,378

*Sumber : Data diolah tahun (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefesien Regresi

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 5,826 + 0,494 (X_1) + 0,378 (X_2), \text{ artinya :}$$

### 1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Produktivitas Kerja mempunyai nilai sebesar 5,826 satu-satuan jika variabel Stres Kerja dan Budaya Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

## 2. Koefisien regresi $X_1$

Jika jumlah Stres Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,494 satu satuan.

## 3. Koefisien regresi $X_2$

Jika jumlah Budaya Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,378 satu satuan.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Stres Kerja dan Budaya Kerja	0,627 <sup>a</sup>	0,393

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,393 artinya variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 39,3% dan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) adalah positif artinya jika Stres Kerja ( $X_1$ ) Budaya Kerja ( $X_2$ ) naik maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

#### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Ho : Stres Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )  
Karyawan CV. Radja Promosi

Ha : Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )  
Karyawan CV. Radja Promosi

### Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17**

#### Hasil Uji t Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	t <sub>Hitung</sub>	t <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	3,050	2,036	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 34-2=32$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,036.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 3,050 > t_{tabel} 2,036$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Hipotesis I : Stres Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi

#### 2. Pengaruh Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$H_0$  : Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi

$H_a$  : Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi

### **Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.18**

#### **Hasil Uji t Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>t<sub>Hitung</sub></b>	<b>t<sub>Tabel</sub></b>	<b>Alpha</b>	<b>Simpulan</b>
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	2,886	2,036	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 34-2 = 32$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,036.

Berdasarkan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 2,886 > t_{tabel} 2,036$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Hipotesis II : Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi**

#### **4.5.2 Hasil Uji F (X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>Y)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$H_0$  = Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi

$H_a$  = Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi

### Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) dan Budaya Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	10,055	3,30	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,055 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $34-3= 31$ ) adalah 3,30. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,055 > 3,30$  maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis III : Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi**

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan CV. Radja Promosi. Keterkaitan antara stres kerja dengan produktivitas pada dasarnya saling berlawanan dimana ketika karyawan dengan stres kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan mengalami masalah produktivitas kerja, begitupun sebaliknya hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Uhing dkk (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar yang dalam hal ini maka produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia dkk (2022) bahwasannya Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

### **4.6.2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) CV. Radja Promosi. Keterkaitan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pada dasarnya budaya kerja yaitu sikap atau pola perilaku yang terbentuk didalam organisasi, budaya kerja yang bermutu dan bermakna akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sebaliknya jika budaya kerja yang terbentuk tidak membuat individu untuk bekerja lebih baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja didalam perusahaan.

Menurut Saleh dkk (2018) Pengertian budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh

makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Sedangkan menurut Prayekti dkk (2022) menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rogahang dkk (2022), bahwasannya Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. Stres Kerja dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif yang artinya apabila stres kerja dan budaya kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi. Stres kerja tidak selalu berdampak negatif bagi perusahaan. Pada taraf tertentu stres kerja akan menguntungkan perusahaan disebabkan stres kerja dapat memacu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat

mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedarmayanti (2017, p.341). Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Thilageswary Arunugam *et all* (2021), menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rigan Ali *et all* (2019), menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja dan Budaya Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja.