

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Work Stress, Compensation and Organizational Culture on Work Productivity of Alfamidi Employees during the Covid-19 Pandemic

Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamidi di Masa Pandemi Covid-19

Muhammad Ilham Armansyah, hamkkam.jongsks@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji, adji@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, compensation and organizational culture on Alfamidi's work productivity in the city of Sidoarjo, Porong and Candi sub-districts during the covid-19 pandemic. This research is a descriptive study using quantitative methods. Data collection technique is by distributing questionnaires to 30 respondents who are Alfamidi employees in Porong and Candi sub-districts. The analytical technique used in this study is multiple linear regression using SPSS (statistical program for social science) version 21 for windows. The results of this study indicate that work stress variables affect productivity, compensation affects work productivity, and organizational culture variables do not effect on work productivity in the districts of Porong and Candi.

Published date: 2022-08-31 00:00:00

Pendahuluan

Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) dinyatakan oleh badan dunia yang disebut The World Health Organization (WHO) sebagai Pandemi, hal tersebut terdapat pada penelitian oleh [1]. Covid-19 ini ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada akhir tahun 2019 dibulan Desember yang ditetapkan secara ilmiah sebagai SARS Coronavirus 2 (SARS-COV-2) atau penyakit ini lebih fokus pada kekuatan imun manusia yang mana cara penyebarannya melalui droplet (butir-butir tetesan cairan) dari mulut dan hidung yang menyebar melalui bersin ataupun batuk dari pembawa virus ini, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan dari [2]. Dewasa ini berdampak terhadap sektor-sektor kehidupan yang ada diseluruh dunia, salah satu sektor yang terdampak adalah pada bidang Bisnis mulai tingkat yang terkecil seperti UMKM hingga ditingkat paling besar seperti Perusahaan [3].

Pidato yang disampaikan oleh Presiden Joko Widodo menyatakan “Kebijakan belajar dari rumah, bekerja dari rumah, dan ibadah di rumah perlu terus di gencarkan untuk mengurangi penyebaran covid-19,” disampaikan sebagaimana kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia semakin hari semakin bertambah jumlah kasus positif, pernyataan tersebut tersampaikan di media **informasi dalam** [4]. Sehingga untuk upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19 ini kebijakan ini dilakukan dengan tepat mengingat bahwa kondisi yang semakin memburuk. Dengan dilakukan kebijakan ini maka seluruh sektor yang berada di Indonesia maupun dunia harus melakukan perubahan dalam melakukan kegiatan yang dilakukan setiap hari menjadi kegiatan yang dilakukan di rumah yang mana disebut dengan istilah Work From Home (WFH), hal ini diharapkan supaya masyarakat melakukan atau menerapkan social distancing. Adanya pandemi Covid-19 banyak menimbulkan permasalahan-permasalahan yang terjadi ketika kebijakan dari pemerintah ini dilakukan. Banyak karyawan mengalami stress akibat benturan peran, tanggung jawab dan ekspektasi baik sebagai orang tua, pasangan, pekerja/karyawan sekaligus guru karena anak anak melakukan kegiatan belajar dirumah hal ini terutama pada wanita yang memiliki tugas yang beganda. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kebijakan Work From Home (WFH) atau masuk kerja dengan sistem bergantian maka akan memberikan beban baru terhadap seseorang yang memiliki peran ganda sebagai karyawan pada perusahaan dan orang tua jika di rumah, hal tersebut sesuai dengan penelitian pada [5].

Kebijakan yang dibuat ini tentu membutuhkan proses ataupun penyesuaian oleh masyarakat Indonesia karna yang kita ketahui Indonesia memiliki budaya dan keberagaman yang berbeda-beda. Selain itu pemerintah menghimbau masyarakat untuk melakukan protokol-protokol yang ditentukan sebagai standar untuk mencegah penyebaran virus ini seperti protokol kesehatan, protokol komunikasi, protokol area pendidikan, protokol pengawasan serta protokol area public dan transportasi. Kebijakan yang ada diharapkan secara bertahap dapat membuat produktivitas para pekerja stabil ataupun meningkat, karena menurut penelitian Menurut [6] produktivitas kerja didefinisikan sebagai suatu ukuran atas sumber daya yang digunakan dalam perusahaan sebagai suatu bentuk kualitas dari kerja dan rasio keluaran (output) yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan [7]. Dari penelitian ini menjelaskan bahwa antara produktivitas karyawan dengan jumlah yang dihasilkan sesuai atau sama hasil. Selain itu terdapat faktor eksternal yang harus dilakukan oleh perusahaan seperti melakukan pengurangan jam kerja, pengadaan shift, dan lain sebagainya. Selain itu terdapat Hasil pembahasan dari Shiyamurti, syaputri, dan safira (2020) menerangkan bahwa pandemi Covid-19 memperlambat pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Selama periode observasi data pada bulan Februari 2019 hingga bulan Maret 2020 membuat perekonomian Indonesia yang cenderung menurun. Bank Indonesia memangkas proyeksi pertumbuhan ekonomi Tanah Air ke kisaran 4,2% sampai 4,6% pada tahun ini akibat pandemi virus corona atau Covid-19. Proyeksi ini turun jauh dari asumsi awal sebesar 5,0% sampai 5,4%. Perry Warjio, Gubernur Bank Indonesia menjelaskan pemangkasan target berasal dari proyeksi kondisi ekonomi Indonesia ke depan yang masih cukup berat. Hal ini utamanya karena penyebaran virus corona atau Covid-19 terus meluas di dalam negeri.

Terdapat penelitian yang relevan mengenai sumber daya dalam perusahaan menurut Robbins & Judge yaitu “bahwa meski kemajuan pada era globalisasi semakin berkembang dengan teknologi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang sulit tergantikan oleh teknologi mesin, meskipun lengkapnya sarana dan prasarana teknologi untuk menunjang aktivitas perusahaan tetap tidak akan mekasimal tanpa keikutsertaan manusia sebagai operator untuk mengoperasikannya” [7].

Menurut penelitian Simanjuntak Keterlibatan karyawan merupakan proses karyawan mengaitkan dirinya kepada pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan dan menganggap pekerjaannya adalah bagian yang penting bagi hidupnya [7]. Dalam hal ini keterlibatan karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan adalah hal yang sangat penting karena karyawan akan memberikan kemampuannya dengan baik dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun karyawan. Keterlibatan yang dilakukan oleh karyawan ini jika dilakukan dengan baik maka akan membentuk suatu produktivitas oleh karyawan dalam perusahaan tersebut seperti menurut penelitian dari [6] “produktivitas kerja didefinisikan sebagai suatu ukuran atas sumber daya yang digunakan organisasi sebagai bentuk kualitas kerja dan rasio keluaran (output) yang dicapai”, “bahwa produktivitas kerja yaitu hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input)” sesuai dengan penelitian dari [8].

Masalah produktivitas karyawan ialah masalah yang perlu didiskusikan oleh petinggi perusahaan karena hal ini berarti dapat terjadinya kemungkinan penghambat produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu [9] mengemukakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau

dengan kata lain hasil produktivitas dari karyawan akan terhambat. Jika stress pada kerja karyawan meningkat akan membuat karyawan tersebut memiliki hasil yang kurang optimal atau dapat kita sebut berkurangnya produktivitas, maka dari itu stress kerja harus lebih diperhatikan karena sering disampingkan oleh perusahaan.

[9] menyatakan bahwa “karyawan dalam suatu perusahaan mengalami stress kerja adalah hal yang umum, stress kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja maka dari itu stress kerja perlu diperhatikan kembali”. Memahami stress kerja lebih dalam dan mencari solusi untuk mengurangi hal tersebut terjadi adalah strategi yang bagus untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang lebih kreatif, inovatif, maupun produktif.

Hubungan antara stress kerja dan produktivitas tidak terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini menjadikan stress kerja dan tingkatan produktivitas karyawan memiliki hubungan yang erat; penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Semanggi Agung Sejahtera, Tulungagung yang bergerak dalam produk rokok penelitian yang dilakukan [9]. Penelitian tersebut menyebut tidak ada pengaruh yang bermakna antara stress kerja dan tingkatan produktivitas kerja”. Di sisi lain pada penelitian dari [10]. “pengaruh stress kerja terhadap produktivitas berpengaruh secara signifikan”. Dari penelitian diatas ini yang membuat gap antar penelitian terdahulu terlihat, maka dari itu saya melakukan penelitian ini untuk mengetahui gap yang ada.

Pada suatu perusahaan sektor paling penting dalam menjalankan target yang telah ditentukan adalah sumber daya manusia dimana tugas yang dilakukan adalah untuk melakukan berbagai tindakan guna mencapai tujuan dari perusahaan itu. Dalam menjalankan tugas tentu terdapat hambatan maupun tantangan yang dialami oleh sumber daya pada perusahaan termasuk sumber daya manusia itu sendiri, hambatan utama dalam sumber daya manusia di perusahaan salah satunya adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan perusahaan. Untuk produktivitas pada karyawan dapat dilakukan dalam berbagai upaya atau diadakan suatu program yang dapat menunjang peningkatan produktivitas. Suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada melalui manajemen sumber daya manusia. Upaya yang dapat dilakukan ialah seperti memberikan kompensasi sesuai dengan produktivitas dari karyawan yang telah menciptakan suatu hasil bagi perusahaan maupun karyawan [11]

Kompensasi [12] “pemberian hadiah atau pembayaran berupa tunai yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya adalah sebuah kompensasi”, [13] “kompensasi adalah imbalan yang didapat oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan sebagai hubungan kepegawaian” hal ini sesuai dengan penelitian [7]. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat tercermin bahwa produktivitas yang dilakukan oleh karyawan ini sangat berpengaruh secara signifikan dalam [14]. Dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat dilakukan secara sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan dilakukan secara benar, pemberian kompensasi yang benar yaitu pemberian kompensasi yang diberikan layak untuk digunakan memenuhi kebutuhan hidup dari karyawan serta pemberian penghargaan terhadap prestasi yang diciptakan oleh karyawan akan memberikan motivasi terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja, Namun terdapat landasan utama permasalahan dalam penelitian terdahulu, terdapat penelitian terdahulu yang mengatakan “bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan maupun positif terhadap produktivitas karyawan”, hal inilah yang menciptakan spekulasi baru untuk melakukan penelitian ini pada variabel kompensasi [11]

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (Values), Asumsi-asumsi (assumptions), keyakinan-keyakinan (Beliefs), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam [8] penelitian terdahulu ini termasuk dalam penelitian [15]. Pada variabel budaya organisasi ini tumbuh melalui gagasan yang diciptakan oleh atasan dari perusahaan yang tujuannya dapat diterapkan pada seluruh aspek pada perusahaan hingga yang utama adalah karyawan. Karena dengan adanya budaya dalam suatu organisasi maupun perusahaan maka akan membuat kebiasaan yang baik guna memberikan hasil yang optimal serta dapat menunjang variabel lain yang di gunakan dalam melakukan penelitian ini.

Kondisi pandemi Covid-19 ini menyebabkan permasalahan-permasalahan terdahulu semakin meningkat karena terdapat pembatasan-pembatasan dalam segala aspek dimana karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya menjadi terbatas dan tidak leluasa. Salah satu permasalahan yang semakin meningkat dikalangan pekerja dalam perusahaan adalah stress dalam bekerja, hal ini juga dialami oleh perusahaan ritel yang berada di kecamatan Porong Sidoarjo yaitu Alfamidi. Alfamidi adalah jaringan toko swalayan atau ritel yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Gerai ini lebih besar dari mini market pada umumnya. Selain menjual buah dan sayur, Alfamidi juga menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya [16].

Pada kenyataannya kondisi pandemi ini mempengaruhi karyawan dalam stress kerja dan mengalami sedikit penurunan produktivitas kerja. Hal ini saya ketahui berdasarkan hasil observasi awal saya terhadap beberapa karyawan di Alfamidi tersebut. Dalam peningkatan produktivitas karyawan ini dapat dilakukannya pemberian kompensasi guna meningkatkan semangat maupun motivasi karyawan dalam melakukan kegiatan menciptakan hasil perusahaan dan secara langsung juga membuat produktivitas karyawan semakin meningkat.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Alfamidi yang terletak pada kecamatan Porong karena dari berbagai macam permasalahan yang di lakukan ketika observasi Alfamidi tersebut memiliki permasalahan yang sesuai dengan variabel stress kerja, kompensasi, budaya organisasi serta produktivitas yang dimiliki oleh peneliti. Dengan

hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian di Alfamidi kecamatan Porong, peneliti ingin mengkaji tentang "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi, Terhadap Produktivitas kerja karyawan Alfamidi di daerah kecamatan Porong desa Juwetkenongo di masa pandemi Covid 19"

Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, karena jenis penelitian tersebut merupakan metode untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel atau lebih, hal ini sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu ada variabel independen dan dependen. Hal ini seraya dengan penelitian yang dilakukan oleh [17]. dimana penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih. Dalam teori ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu di perusahaan ritel atau dapat disebut alfamidi di desa Juwetkenongo kecamatan Porong dengan 1 (satu) outlet dan di desa Sumorame dan desa Somban Lor di kecamatan Candi dengan 2 (dua) outlet yang berada pada kota Sidoarjo.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [17]. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di alfamidi desa Juwetkenongo kecamatan Porong kota Sidoarjo sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Menurut [17], sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. "Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti" [17]. Pemulihan sampel berperan sebagai perwakilan dari populasi yang ada dilakukan dengan teknik non probability sampling dan jenis yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu penentuan sampel yang didasarkan pada pemilihan semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian [17]. Pada penelitian ini sesuai dengan teknik sampling jenuh karena hal tersebut merupakan sampel yang mampu mewakili populasi dan digunakan pada penelitian jika populasi kurang dari 100. Teknik Non Probability Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan Teknik Saturation Sampling (Sampel Jenuh). Menurut [17] pengertian Saturation Sampling adalah sebagai berikut: "Teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel". Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan alfamidi pada tiga (3) outlet dimana per outlet terdapat 10 karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dan kualitatif, data kuantitatif merupakan data yang berupa informasi yang menyebutkan dalam bentuk angka, hal ini dapat dilihat dari hasil pengelolaan kuesioner, sedangkan pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari satu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek atau responden pada penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh oleh peneliti melalui kuisisioner, observasi, dan hasil pengujian yang didapatkan dari responden atau karyawan Alfamidi di desa Juwetkenongo kecamatan Porong kota Sidoarjo.
2. Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai penguat atau pendukung perolehan data hasil yang didapat dari artikel, jurnal, catatan, berupa bukti, internet serta aporan historis yang tersusun dengan rapi dalam arsip (dokumen-dokumen) yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan atau yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner total keseluruhan pernyataan dari setiap variabel sebanyak (46) butir pernyataan. Studi dokumentasi yakni teknik pengumpulan data dengan memakai catatan atau dokumen yang terdapat di tempat penelitian dan sumber-sumber lain yang berkaitan terhadap objek penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 22.0.

F. Kerangka Konseptual

Supplementary Files

Gambar 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Ada pengaruh secara parsial variabel stres kerja terhadap Produktivitas.

H₂ = Ada pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap produktivitas.

H₃ = Ada pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap produktivitas.

H₄ = Ada pengaruh secara simultan antara variabel stres kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap Produktivitas.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,536	2,201	
	Stress Kerja	,866	,283	,590
	Kompensasi	,577	,185	,438
	Budaya Organisasi	-,122	,230	-,099

Table 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Pada tabel diatas, berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,561 + 0,140 X_1 + 0,339 X_2 + 0,326 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang bernilai positif 1,536. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu stress kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, maka nilai variabel terikat yaitu produktivitas kerja tetap konstan sebesar 1,536.
2. Koefisien bernilai positif (0,866) antara variabel stress kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel stress kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,866 satuan.
3. Koefisien bernilai positif (0,577) antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,577 satuan.
4. Koefisien bernilai negatif (-0,122) antara variabel budaya organisasi dengan produktivitas kerja. Hal ini

dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,122 satuan.

2. Uji Hipotesis

Coefficients a			
	Model	t	Significance
	(Constant)	,698	,491
1	Stress Kerja	3,057	,005
	Kompensasi	3,116	,004
	Budaya Organisasi	-,533	,599

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Table 2. Hasil Uji t

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($30 - 3 - 1 = 26$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Uji H1

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,507. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,507 lebih besar daripada t_{tabel} 1,705. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji H2

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,116. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,116 lebih besar daripada t_{tabel} 1,705. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Uji H3

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar -0,533. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} -0,533 lebih besar daripada t_{tabel} 1,705. Dengan demikian H3 ditolak dan H0 diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	218,435	3	72,812	27,423	,000b
	Residual	69,032	26	2,655		
	Total	287,467	29			

Table 3. Hasil Uji F

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 27,423 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikan sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($30 - 3 - 1 = 26$) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,98. Oleh karena itu F_{hitung} 27,423 lebih besar daripada F_{tabel} 2,98 dan tabel di atas menunjukkan nilai $sig = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Korelas Berganda (R)

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872a	,760	,732	1,629

Table 4.

Jangkauan nilai R berkisar sebesar 0-1, yang maksudnya adalah semakin mendekati 1 maka akan semakin kuat hubungan yang dimiliki oleh variabel bebas dengan variabel terikat. Namun apabila semakin mendekati 0 maka hubungan yang dimiliki semakin lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,872 hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilai lain yang mendekati angka 1.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872a	,760	,732	1,629

Table 5. Koefisien Determinasi Berganda

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien determinan (R²) pada hasil pengujian koefisien determinan berganda (R²) adalah sebesar 0,760 atau 76% sehingga dapat dijelaskan bahwa variable Stres kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dapat menjelaskan tentang variabel kinerja pemasaran dalam penelitian ini sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh saluran distribusi, orientasi pasar dan orientasi pelanggan terhadap kinerja pemasaran dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 22.

1. Hipotesis Pertama : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamidi di Porong, Sidoarjo.

Berdasarkan analisis pembuktian bahwa stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamidi di kecamatan Porong dan Candi kota Sidoarjo. Dengan ini membuktikan bahwa Alfamidi di daerah porong dan Candi kabupaten Sidoarjo dalam pengaruh stress kerja terhadap produktivitas berpengaruh secara positif dalam pelaksanaan kegiatan bekerja ketika mendapatkan tekanan dari aspek internal seperti tugas yang banyak maupun aspek eksternal seperti pandemic covid-19. Gejala fisik yang dialami oleh karyawan seperti letih saat bekerja membuat karyawan memiliki tingkah laku yang dapat menghambat dalam melakukan pekerjaannya seperti kehilangan semangat kerja serta sulit dalam berkomunikasi. Selain itu terdapat gejala ditempat kerja oleh karyawan kepuasan dalam bekerja menurun dan prestasi kerja yang menurun akan membuat tujuan dari perusahaan ritel atau Alfamidi akan terhambat dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis di atas mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh yang membuktikan bahwa Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Witel Bekasi. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh buku yang ditulis oleh kusmana menyatakan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi departemen R-PET PT. Namasindo Plas Badnung Barat. Yang terakhir sesuai dengan penelitian dari [9] membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM kota Surabaya.

2. Hipotesis Kedua : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamidi di Porong, Sidoarjo.

Berdasarkan analisis pembuktian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamidi di Porong kota Sidoarjo. Dengan ini membuktikan bahwa Alfamidi di daerah porong kabupaten Sidoarjo telah melakukan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan undang-undang negara dengan baik yang bertujuan untuk mensejahterahkan karyawan serta memberikan hasil kerja keras yang dikontribusikan dari karyawan terhadap perusahaan yang telah menghasilkan output sesuai dengan target perusahaan. Perusahaan ritel ini memberikan kompensasi terhadap karyawan berupa gaji atau upah, asuransi terhadap semua karyawan Alfamidi serta insentif sebagai bukti bahwa perusahaan telah melakukan tugas sebagaimana mestinya, selain itu perusahaan memberikan bonus ketika target dicapai oleh karyawan guna membuat karyawan menjadi lebih semangat dan produktif dalam bekerja di waktu berikutnya.

Hasil pengujian hipotesis di atas mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [18] menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo, selanjutnya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado dan pada PT. Ryan Jaya Persada sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] dan [20]. Penelitian yang terakhir sesuai dengan yang dikemukakan oleh [21] yaitu hubungan positif kuat dan signifikan antar kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga : Budaya Organisasi tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alfamidi di Porong, Sidoarjo.

Berdasarkan analisis pembuktian bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamidi di Porong kota Sidoarjo. Dengan ini membuktikan bahwa Alfamidi di daerah porong kabupaten Sidoarjo dalam komponen dalam budaya organisasi seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang tersusun yang berhubungan dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dalam pelaksanaannya masih belum dikatakan bagus karena tidak semua karyawan melakukan kontribusi dalam pekerjaannya dengan baik. Dalam penerapannya tidak semua karyawan dapat beradaptasi dari pengaruh faktor eksternal seperti pandemi COVID-19 dan faktor internal seperti aturan-aturan yang berubah-ubah berdasarkan hasil kuisioner yang disebar.

Maka hal tersebut membuat variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Alfamidi di daerah porong dan sekitarnya. Dalam tujuan perusahaan memiliki sebuah misi dalam mencapai suatu tujuan, dengan pengetahuan karyawan dalam memahami misi tersebut juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamidi.

Hasil pengujian hipotesis diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [22] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Budaya Organisasi Setda Prov Sulut sesuai dengan penelitian dari [23]. Namun disisi lain terdapat hasil penelitian terdahulu yang bertolak belakang dengan pernyataan dari penelitian tersebut seperti [24] dan [25] yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan dan positif.

Hasil penelitian terdahulu terjadi gap pada pengaruh antar variabel budaya organisasi dan produktivitas. Hal tersebut dapat disimpulkan karena budaya organisasi yang terdapat pada alfamidi tidak terdapat hubungan dengan produktivitas kerja sehingga yang dilakukan oleh karyawan tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas.

4. Hipotesis Keempat : Stres Kerja, Kompensasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Alfamidi di Porong, Sidoarjo.

Berdasarkan analisis pembuktian bahwa stress kerja, kompensasi berpengaruh secara bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerjakaryawan alfamidi di Porong kota Sidoarjo. Sehingga dapat dinyatakan bahwa gejala fisik yang dialami oleh karyawan berupa menurunnya semangat dalam bekerja dapat membuat menurunnya produktivitas kerja karyawan alfamidi dan dapat membuat terhambatnya proses dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain pembagian kompensasi secara merata terhadap karyawan sesuai dengan undang-undang Negara juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan alfamidi sehingga tujuan dari perusahaan dapat berpeluang untuk tercapai. Namun dalam kenyataannya jika karyawan tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang tersusun tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan alfamidi hal tersebut telah terbukti pada data kuisioner yang telah disebar kepada responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke-4 yaitu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [26] yang menyatakan bahwa Pengaruh variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan cukup berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan pengaruh secara parsial variabel kompensasi lebih berpengaruh kepada produktivitas dibandingkan dengan pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas. Namun pada pengujian pada variabel budaya organisasi bertolak belakang, hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh [22] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan alfamidi di porong dan Candi, Sidoarjo.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan alfamidi di porong dan Candi, Sidoarjo.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan alfamidi di porong dan Candi, Sidoarjo.
4. Stres kerja, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan alfamidi di porong dan Candi, Sidoarjo.

References

1. W. Fitri, "Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019

- (COVID-19) Terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan," *Supremasi Huk. J. Kaji. Ilmu Huk.*, vol. 9(1), pp. 76-93, 2020.
2. R. P. P. M. Hasibuan and A. Ashari, "Optimasi Peran Negara Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 dalam Perspektif Hukum Tata Negara Darurat," *SALAM J. Sos. dan Budaya Syar-i*, vol. 7(7), 2020, doi: 10.15408/sjsbs.v7i7.15379.
 3. W. L. Hardilawati, "Strategi Bertahan UMKM di Tengah Pandemi Covid-19," *J. Akunt. dan Ekon.*, vol. 10(1), pp. 89-98, 2020, doi: 10.37859/jae.v10i1.1934.
 4. M. Muslim, "Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 23(2), pp. 192-201, 2020.
 5. Q. D. Putri, "Gambaran Stres Kerja Pada Ibu Pekerja Selama Pandemi Covid-19," *Hear. J. Kesehat. Masy.*, vol. 8(2), pp. 58-68, 2020.
 6. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
 7. Mochamad Amarta Fasa, "LEADERSHIP STYLE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA GRAPARI TELKOMSEL KOTA MALANG," 2021.
 8. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
 9. W. Harrisma and A. D. Witjaksono, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 650-662, 2013.
 10. D. Pujiwidodo, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Trijaya Pratama Futures Makassar," vol. III (2), 2016.
 11. A. A. G. K. P. Putra and I. W. Suana, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Maya Ubud Resort & Spa," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7(9), p. 4971, 2018.
 12. G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay*. Jakarta: Indeks, 2016.
 13. H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: STIEY, 2015.
 14. I. Sudiarta and A. Indrawati, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Artha Prima Finance Denpasar," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 4, no. 2, p. 255305, 2015.
 15. K. Indajang, J. Jufrizen, and A. Juliandi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar," *Jupiiis J. Pendidik. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 12(2), p. 393, 2020.
 16. A. Saputra, A., Suliawati, S., & Hasibuan, "Perbedaan Tingkat Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Statistik, Reliabilitas dan Korelasi di Indomaret dan Alfamidi," *Bul. Utama Tek.*, vol. 15, no. 3, pp. 241-248, 2020.
 17. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
 18. Zuchri Abdussamad, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO Zuchri Abdussamad Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk ua," vol. XVIII, no. 03, pp. 456-466, 2014.
 19. E. L. Sari, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ryan Jaya Persada," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 4, no. 12, pp. 77-78, 2015.
 20. N. Olivia, R. Taroreh, and N. A. Quilim, "Jurnal EMBA Jurnal EMBA," Pengaruh Kesejaht. Psikologis Karyawan, Job Enrichment, Dan Job Enlarg. Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri Tbk Cab. Ternate Maluku Utara, vol. 4, no. 1, pp. 1356-1368, 2016.
 21. A. B. Purwanto and O. Wulandari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Bul. Bisnis Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 9-26, 2016, [Online]. Available: <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>.
 22. A. Ongi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara," 2015.
 23. M. Sasuwe, B. Tewal, Y. Uhing, J. Manajemen, U. Sam, and R. Manado, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2408-2418, 2018, doi: 10.35794/emba.v6i4.21009.
 24. R. S. Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SEJAHTERA BERSAMA BOGOR," *Lab. Penelit. dan Pengemb. FARMAKA Trop. Fak. Farm. Univ. Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, no. April, pp. 5-24, 2016.
 25. S. Nurjanah, "This study aims to determine the influence of organizational culture and job satisfaction with work productivity state secondary school principals in the province of Jakarta . This study used survey method with path analysis technique (Path Analysis). T," vol. XII, pp. 91-109, 2014.
 26. R. Suryani, "Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Quality Assurance Di Pt. Liebra Permana," 2011, [Online]. Available: http://www.academia.edu/4636701/PENGARUH_KOMPENSASI_DAN_STRESS_KERJA_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN_QUALITY_ASSURANCE_DI_PT_LIEBRA_PERMANA.