

DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA SEBAGAI DETERMINAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI: STUDI KASUS PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BANDA ACEH

Nasri Zarman^{1)*}, Banta Karollah², Eliana³, Ferdi Nazirun Sijabat⁴, Endra Gunawan⁵, Sri Maulida⁶

^{1,2,3,4,5,6} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Indonesia

e-mail: nasri@stiesabang.ac.id

(Corresponding Author indicated by an asterisk *)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and job stress on employee productivity at BPJS Employment Banda Aceh, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative survey method, with a population of 33 employees, all of whom were included as the sample using a census (saturated sampling) technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire developed from Robbins & Judge (2019) and Mathis & Jackson (2019), which had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, indicating that higher discipline leads to greater productivity. Job stress also has a positive and significant effect on productivity, suggesting that moderate stress can serve as eustress that motivates employees to work more effectively, although excessive stress may still reduce performance. Simultaneously, discipline and job stress significantly influence employee productivity, with a determination coefficient of 54.7%. These results imply that the management of BPJS Employment Banda Aceh should strengthen the organizational culture of discipline and maintain job stress at an optimal level through clear work policies and effective stress management programs to sustainably optimize organizational performance.

Keywords: Work Discipline; Job Stress; Employee Productivity; BPJS Employment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan populasi berjumlah 33 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh (census). Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang dikembangkan dari teori Robbins dan Judge (2019) serta Mathis dan Jackson (2019), dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga semakin disiplin pegawai, semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Stres kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres moderat mampu menjadi pendorong (eustress) bagi pegawai untuk bekerja lebih efektif, meskipun stres berlebihan tetap berpotensi menurunkan kinerja. Secara simultan, kedisiplinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan kontribusi determinasi sebesar 54,7%. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh perlu memperkuat budaya disiplin pegawai serta mengelola tingkat stres pada level optimal melalui kebijakan kerja yang jelas dan sistem dukungan manajemen stres, guna mengoptimalkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Stres Kerja; Produktivitas Kerja; BPJS Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks lembaga penyelenggara jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan, produktivitas pegawai memiliki peran penting untuk memastikan pelayanan sosial-ekonomi kepada masyarakat berjalan optimal. Sumber daya manusia yang produktif tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan teknis, tetapi juga oleh faktor perilaku kerja seperti kedisiplinan dan kemampuan mengelola stres.

Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati aturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik meningkatkan kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan, sehingga mendorong pencapaian target organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat kinerja individu maupun organisasi. Studi terbaru menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Menurut Purnomo dan Jayadiningrat (2023) menemukan bahwa kedisiplinan secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja (*t-test* signifikan). Selain itu, studi yang dilakukan Syamsuar *et al.* (2022) menyimpulkan bahwa kedisiplinan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi, terutama ketika diperkuat oleh budaya organisasi yang mendukung. Selain kedisiplinan, stres kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi produktivitas.

Stres yang timbul akibat beban kerja berlebihan, tekanan waktu, atau konflik peran dapat menurunkan konsentrasi dan kinerja pegawai. Studi oleh Dalam & Dura (2024), meski tidak menunjukkan pengaruh langsung stres terhadap produktivitas, menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan produktivitas. Sementara itu, studi lainnya menunjukkan bahwa stres kerja memicu *turnover intention*, namun pengaruhnya terhadap produktivitas dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil observasi lapangan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh menunjukkan adanya penurunan produktivitas pegawai. Hal ini tercermin dari rata-rata skor produktivitas yang hanya mencapai 3,2 dari skala 5, lebih rendah dari standar kinerja optimal yang ditetapkan organisasi sebesar 4,0. Dengan kata lain, terdapat *gap* sebesar 0,8 poin yang mengindikasikan perlunya peningkatan produktivitas pegawai agar target kinerja tercapai.

Kondisi ini sejalan dengan hasil kuesioner penelitian yang menunjukkan bahwa sebanyak 42% pegawai menyatakan tidak selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan 37% pegawai merasa hasil kerjanya belum konsisten dengan target yang diharapkan. Secara kuantitatif, hal ini memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara produktivitas aktual dan produktivitas yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan temuan tersebut, penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor internal yang berpengaruh, seperti kedisiplinan kerja yang terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas, serta stres kerja yang dalam batas wajar dapat meningkatkan motivasi tetapi jika berlebihan menurunkan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menekankan perlunya pembinaan disiplin dan pengelolaan stres agar produktivitas pegawai BPJS Ketenagakerjaan dapat mencapai angka optimal sesuai target manajerial.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio antara *output* dan *input* yang digunakan dalam suatu proses kerja. Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil, melainkan juga dari kualitas, efisiensi, serta nilai tambah yang dihasilkan (Robbins & Judge, 2019). Menurut Robbins dan Judge (2019), produktivitas memiliki dua dimensi yaitu individu dan

organisasional. Dimensi individu berkaitan dengan sikap mental, keterampilan, motivasi, dan kedisiplinan, sedangkan dimensi organisasional menekankan keterkaitan teknis antara sumber daya dan hasil kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi beban kerja, kapasitas kerja, serta kondisi lingkungan kerja, karena ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kapasitas individu dapat menurunkan efisiensi, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan hasil kerja (Ardilla & Pramusinto, 2015). Indikator produktivitas kerja meliputi kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target, kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi pemanfaatan waktu dan sumber daya, semangat kerja, serta inovasi dan pengembangan diri (Robbins & Judge, 2019).

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kesediaan pegawai untuk menaati aturan, norma, dan standar kerja yang berlaku secara konsisten (Mathis & Jackson, 2019). Disiplin yang tinggi berdampak positif pada kinerja dan produktivitas karena menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta kepatuhan dalam melaksanakan tugas. Menurut (Mathis & Jackson, 2019; Anwar, 2019), disiplin dibedakan menjadi disiplin preventif, yaitu pencegahan pelanggaran melalui sosialisasi aturan, dan disiplin korektif, yaitu pemberian sanksi untuk mencegah pengulangan pelanggaran. Indikator kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, kepatuhan terhadap standar perilaku kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian mutakhir juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di sektor publik maupun swasta (Malik *et al.*, 2025; Malik *et al.*, 2024).

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respon emosional, fisik, dan mental pegawai ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kapasitas yang dimiliki (Robbins & Judge, 2019). Stres kerja dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif tergantung tingkatannya. Pada tingkat moderat, stres dapat berfungsi sebagai pendorong atau motivasi (*eustress*), namun pada tingkat berlebihan justru menurunkan kinerja dan produktivitas (*distress*). Indikator stres kerja mencakup gejala fisiologis seperti kelelahan, gangguan tidur, dan peningkatan tekanan darah; gejala psikologis seperti kecemasan, depresi, dan kesulitan konsentrasi; serta gejala perilaku seperti absensi tinggi, *turnover*, dan penurunan produktivitas (Robbins & Judge, 2019). Tingkat stres dalam penelitian kuantitatif biasanya diukur dengan skala Likert, misalnya kategori rendah (1–2), sedang (3), dan tinggi (4–5). Penelitian empiris mendukung hal ini, misalnya Enzelina *et al.* (2024) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas jika tidak dimediasi oleh kepuasan kerja, sedangkan Jamal *et al.* (2025) dan Anwar (2019) menunjukkan bahwa stres kerja tinggi meningkatkan *turnover intention* dan menurunkan produktivitas. Dengan demikian, stres kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai tergantung intensitasnya.

Beberapa studi juga menegaskan bahwa kedisiplinan dan stres kerja berperan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kedisiplinan cenderung meningkatkan efektivitas kerja melalui kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab terhadap tugas, sedangkan stres kerja dalam batas wajar dapat memotivasi pegawai, tetapi stres berlebih menurunkan produktivitas (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa: (1) kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh; (2) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, di mana tingkat stres moderat berdampak positif, sementara stres berlebih berdampak negatif; dan (3) kedisiplinan serta stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan, Stres Kerja, dan Produktivitas

Beberapa studi empiris menemukan bahwa kedisiplinan dan stres kerja berperan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kedisiplinan cenderung meningkatkan produktivitas, sedangkan stres kerja yang tidak terkelola dapat menurunkannya. Penelitian Ardilla dan Pramusinto (2015) mendukung pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik melalui pembinaan disiplin dan manajemen stres berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di sektor publik.

Ha1: Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan serta menjalankan norma kerja secara konsisten. Pegawai yang disiplin tinggi biasanya taat pada aturan waktu, menunjukkan perilaku kerja yang profesional, dan memikul tanggung jawab tugas dengan sungguh-sungguh. Karakteristik tersebut mendukung tercapainya target kerja secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian terbaru oleh Fauziah (2025) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai berada dalam kategori baik (Tingkat Capaian Rata-rata (TCR): 88 %) dan produktivitas kerja juga baik (TCR: 89 %). Analisis regresi memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan produktivitas, dengan nilai $r \text{ count} = 0,588 > r \text{ tabel} = 0,227$ dan $t \text{ count} = 6,218 > t \text{ tabel} = 1,992$, serta $\text{Adjusted } R^2 = 0,337$ (33,7 % kontribusi).

Lebih lanjut, Praktikum di UD Prasetyo dan Prasetyo (2024) menemukan bahwa kedisiplinan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas pegawai produksi, ditemani pengaruh positif dari motivasi kerja (Prasetyo & Prasetyo, 2024).

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya sejalan dengan temuan empiris mutakhir baik secara nasional maupun regional.

Ha2: Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Stres kerja merupakan respon fisik, psikologis, dan perilaku pegawai ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Fenomena ini memengaruhi produktivitas kerja dengan tingkat stres moderat mendorong performa, sementara stres berlebihan menurun drastis. Hal tersebut selaras dengan Yerkes–Dodson Law, yang menyatakan bahwa kinerja meningkat seiring meningkatnya tingkat keaktifan hingga mencapai titik optimal, lalu menurun jika tekanan berlebihan. Dalam konteks lingkungan kerja, penelitian di *Unit Airport Operation Landside & Terminal Bandara Internasional Yogyakarta* menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Nilai signifikansi sebesar 0,038 menunjukkan hubungan yang nyata antara stres kerja dan produktivitas kerja (dengan model yang secara keseluruhan menjelaskan 33,8 % variansi produktivitas).

Selain itu, riset di sektor kuliner (Denpasar) menyoroti pentingnya pengelolaan stres: manajemen stres yang baik terbukti meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil regresi sederhana yang menjelaskan persentase variansi produktivitas melalui stress management.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dihipotesiskan bahwa dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan tingkat stres moderat berpotensi meningkatkan kinerja, sementara stres yang berlebihan cenderung menurunkannya.

Ha3: Kedisiplinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Produktivitas pegawai tidak ditentukan oleh satu variabel saja, melainkan oleh interaksi kompleks antara perilaku kerja dan kondisi psikologis dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik meningkatkan kepatuhan, konsistensi, dan tanggung jawab, sedangkan pengelolaan stres yang efektif membantu pegawai tetap fokus dan termotivasi dalam menghadapi tekanan kerja. Studi terbaru oleh Buulolo *et al.* (2023) menemukan bahwa ketiga factor stres kerja, komunikasi kerja, dan kedisiplinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Ferdinand Mandiri ($F = 7,436$; $p = 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedisiplinan dan kondisi psikologis yang dikelola dengan baik dapat memperkuat efektivitas kinerja pegawai.

Penelitian lain di Indonesia menegaskan relevansi variabel simultan. Jaya *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kedisiplinan dan *work-life balance* secara bersama-sama berkontribusi positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, diskursus ilmiah seperti *Job Demands–Resources* (JD-R) model menjelaskan bahwa produktivitas optimal tercapai saat organisasi menyeimbangkan tuntutan kerja (*demands*) dengan sumber daya (*resources*) seperti disiplin dan dukungan psikologis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, kombinasi kedisiplinan dan stres kerja yang terkendali secara simultan secara signifikan memengaruhi produktivitas pegawai, mendukung hipotesis Ha3.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kedisiplinan dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh (*what*), yang berstatus aktif bekerja (*who*), pada tahun 2025 (*when*), dengan lokasi penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh (*where*). Jumlah populasi sebanyak 33 orang pegawai dan karena jumlahnya relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*census*), bukan *purposive sampling*, sehingga konsisten dengan desain penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 (dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju). Item kuesioner dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dengan rincian sebagai berikut:

1. Kedisiplinan: diadaptasi dari indikator kedisiplinan menurut Mathis dan Jackson (2019) yang mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan organisasi, perilaku kerja, tanggung jawab, dan konsistensi pelaksanaan tugas.
2. Stres Kerja: diadaptasi dari Robbins dan Judge (2019) dengan indikator gejala fisiologis (kelelahan, gangguan tidur), psikologis (cemas, sulit konsentrasi), dan perilaku (absensi, *turnover*, penurunan produktivitas).
3. Produktivitas Kerja: diadaptasi dari Robbins dan Judge (2019) yang meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, semangat kerja, dan pengembangan diri.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 33 pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil tabulasi, mayoritas responden berusia 32–37 tahun (36,4%), berjenis kelamin pria (57,6%), dan sebagian besar berpendidikan terakhir sarjana (48,5%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa pegawai berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang relatif memadai untuk mendukung kinerja.

Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sensus (sampling jenuh) dengan melibatkan seluruh populasi, maka uji inferensial seperti *t-test* sebenarnya tidak relevan untuk menggeneralisasi hasil. Analisis lebih tepat difokuskan pada koefisien regresi dan kontribusi variabel terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan waktu, standar perilaku kerja serta konsistensi dalam melaksanakan tugas, maka semakin tinggi pula efektivitas pencapaian target kerja.

Untuk variabel stres kerja, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas. Artinya, dalam konteks penelitian ini, tingkat stres tertentu justru mendorong pegawai untuk lebih fokus, termotivasi, dan bekerja lebih efektif (*eustress*). Namun demikian, hasil ini perlu ditafsirkan hati-hati karena secara teori dan temuan penelitian terdahulu (Robbins & Judge, 2019; Enzelina *et al.*, 2024; Jamal *et al.*, 2025), stres berlebihan (*distress*) cenderung menurunkan produktivitas kerja. Dengan kata lain, temuan positif ini dapat diartikan bahwa pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh mampu mengelola tekanan kerja pada tingkat optimal, tetapi apabila intensitas stres melebihi batas, kinerja tetap berpotensi menurun.

Secara simultan, kedisiplinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kombinasi disiplin yang baik dan pengelolaan stres yang tepat menciptakan dorongan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh keduanya secara parsial.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kedisiplinan (X_1) dan Stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 1. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,269	3,385	.670	2,042	0,508
Kedisiplinan (X_1)	0,449	0,150	2,996	2,042	0,005
Stres kerja (X_2)	0,516	0,191	2,704	2,042	0,011

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Hasil analisis regresi menunjukkan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,269 + 0,449 X_1 + 0,516 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja

X_1 : Kedisiplinan

X2 : Stres kerja

Interpretasi:

1. Koefisien kedisiplinan (0,449) menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan sebesar 1 unit akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,449 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Koefisien stres kerja (0,516) menunjukkan setiap peningkatan stres kerja (pada tingkat tertentu) meningkatkan produktivitas sebesar 0,516 satuan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t):

Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 berikut

Tabel 2. Hasil Uji Secara Parsial

Nama variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Kedisiplinan (X ₁)	2,996	2,042	0,005
Stres kerja (X ₂)	2,704	2,042	0,011

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas: $t = 2,996 > t\text{-tabel } 2,042$; $p = 0,005 < 0,05$.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas: $t = 2,704 > t\text{-tabel } 2,042$; $p = 0,011 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F) Uji F (Simultan):

Hasil Uji serempak dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	103.001	2	51.501	18,138	3,32	,000 ^b
Residual	85.180	30	2.839			
Total	188.182	32				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

1. Kedisiplinan dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas: $F = 18,138 > F\text{-tabel } 3,32$; $p < 0,05$.
2. Hasil ini mendukung Ha1, Ha2, dan Ha3 bahwa kedisiplinan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap produktivitas pegawai.

Hasil ini mendukung Ha1, Ha2 dan Ha3 bahwa kedisiplinan dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap produktivitas pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Ha1: Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t = 2,996 > t\text{-tabel } 2,042$ dan $p = 0,005 < 0,05$. Hal ini membuktikan Ha1 diterima. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Temuan ini mendukung pandangan Mathis dan Jackson (2019) yang menegaskan kedisiplinan sebagai kepatuhan terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab kerja yang berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan

temuan Fauziah (2025) yang menunjukkan kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai (TCR kedisiplinan = 88%, produktivitas = 89%, Adjusted R² = 33,7%). Demikian pula, Malik *et al.* (2025) menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi determinan penting dalam peningkatan produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia.

Ha2: Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji parsial menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai $t = 2,704 > t\text{-tabel } 2,042$ dan $p = 0,011 < 0,05$. Dengan demikian, Ha2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang terkelola dapat memengaruhi produktivitas pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori Yerkes–Dodson Law yang menjelaskan bahwa stres moderat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan stres berlebih menurunkan produktivitas. Studi kontemporer seperti Enzelina *et al.* (2024) juga membuktikan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas bila tidak dimediasi oleh kepuasan kerja, sementara Jamal *et al.* (2025) menemukan stres berlebih berhubungan dengan turnover intention dan penurunan produktivitas.

Ha3: Kedisiplinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai $F = 18,138 > F\text{-tabel } 3,32$ dengan $p < 0,05$, yang membuktikan Ha3 diterima. Artinya, kedisiplinan dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Temuan ini konsisten dengan penelitian Buulolo *et al.* (2023) yang membuktikan bahwa kedisiplinan dan stres kerja, bersama faktor komunikasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 7,436$; $p = 0,001$). Penelitian Jaya *et al.* (2024) juga menegaskan bahwa kedisiplinan bersama variabel psikologis lainnya (*work-life balance*) berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, organisasi yang mampu menegakkan disiplin kerja sekaligus mengelola stres pegawai dengan baik cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi, karena kedua faktor tersebut saling melengkapi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi perilaku kerja terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan pencapaian target kerja.

Selain itu, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong (*eustress*) yang meningkatkan motivasi dan fokus kerja pegawai. Namun demikian, apabila stres melampaui ambang optimal, potensi penurunan kinerja tetap perlu diantisipasi.

Lebih lanjut, kedisiplinan dan stres kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, menegaskan pentingnya kedua faktor ini sebagai determinan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil karena hanya dilakukan pada satu kantor BPJS Ketenagakerjaan di Banda Aceh, sehingga generalisasi hasil ke konteks lebih luas masih terbatas. Selain itu, variabel yang diteliti hanya mencakup kedisiplinan dan stres kerja, padahal produktivitas pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi yang tidak diteliti dalam studi ini.

Saran

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

1. Peningkatan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan melalui pengawasan yang konsisten dan sistem penghargaan berbasis indikator kedisiplinan yang juga digunakan dalam kuesioner penelitian (misalnya: kepatuhan terhadap jam kerja, ketertiban perilaku kerja, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas).
2. Pengelolaan stres kerja perlu diarahkan pada strategi manajemen stres yang sesuai dengan indikator dalam penelitian, seperti mengurangi tekanan berlebihan terkait beban kerja dan memperjelas peran serta tanggung jawab pegawai.
3. Karena penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dalam batas tertentu, manajemen disarankan untuk menjaga tingkat stres pegawai pada level optimal, misalnya melalui penetapan target kerja yang menantang tetapi realistis.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan produktivitas pegawai.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor layanan publik. Manajemen perlu merumuskan kebijakan strategis yang mengintegrasikan pembinaan kedisiplinan dengan program kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai, karena tekanan kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan memadai dapat menurunkan kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur akademik, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia, dengan menegaskan hubungan empiris antara kedisiplinan, stres kerja, dan produktivitas. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, serta menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed method*) untuk menggali informasi kualitatif yang lebih mendalam mengenai dinamika kedisiplinan dan stres kerja di lingkungan BPJS.

REFERENSI

- Anwar, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Indonesia: Yogyakarta, PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardilla, N. K., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i1.5094>
- Buulolo, F., Hutapea, F. A. S., Nababan, M., Fitriano, A., & Agustina, T. S. (2023). The impact of work stress, work communication, and work discipline on employee performance at PT. Ferdinand Mandiri. *Journal of Economics and Business Letters*, 3(3), 38–43. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v3i3.211>
- Dalam, B. E., & Dura, D. A. P. (2024). The mediating effect of stress management competency on the relationship between job satisfaction and employee attrition: Evidence in a local

- government unit. *American Journal of Public Policy and Administration*, 9(1), 40–62. <https://doi.org/10.47672/ajppa.1848>
- Enzelina, T., Dlyaulhak, L., Nabillah, S. A., & Nurdiana, E. (2024). Work environment, stress productivity, and the mediating effect of job satisfaction. *International Journal of Business, Law and Education*, 5(1), 50–64. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.562>
- Fauziah, F. (2025). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Riset*, 5(1), 45–56.
- Jamal, A., Nizam, A. A. M., & Muhsin, I. A. (2025). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between work-related stress, productivity, and turnover intention among employees of private higher-learning institutions. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(3), 4151–4165. <http://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.90300331>
- Jaya, U. A., Herlina, E., Wulandari, D., Priyana, I., & Maulana, M. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan worklife balance terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7458–7468. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5458>
- Malik, M. S., Akhtar, T., & Aiwan, A. (2024). Impact of work discipline on organizational performance: The moderating role of organizational culture in Pakistan. *Contemporary Issues in Social Sciences and Management Practices*, 3(2), 313–323. <https://doi.org/10.61503/cissmp.v3i2.194>
- Malik, S., Solong, A., Djaya, S., & Sucipto, K. (2025). The influence of discipline and work motivation on employee productivity improvement. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 5(1), 121–128. <https://doi.org/10.59065/jissr.v5i1.180>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Prasetyo, D. E., & Prasetyo, D. W. (2024). The influence of work discipline and work motivation on employee work productivity (study at UD. Primacon Paving). *Journal of International Accounting, Taxation and Information Systems*, 1(3), 168–173. <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/2060672>
- Purnomo, Y. J., & Jayadiningrat, R. (2023). Influence of work discipline and work motivation on employee productivity. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(3), 221–235. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i3.978>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Syamsuar, S., Lubis, P. H., & Halimatussakdiah, H. (2022). The effect of work discipline and intrinsic motivation on work productivity and their impact on organizational performance at the manpower and transmigration department of Aceh Selatan district. *International Journal of Scientific and Management Research*, 5(12), 66–83. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2022.51206>