

PENGARUH STRES KERJA, ETOS KERJA, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK LAMPUNG**Ardina Lukita¹, Edi Pranyoto²****Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia****ardina.2322311018@mail.darmajaya.ac.id, edipranyoto@darmajaya.ac.id****Abstract**

The role of human resources in a company as employees is to play a role that determines the success of a company depending on the productivity of its employees. Employee work productivity is a measuring tool to show the results that can be achieved by an individual in relation to the input or resources used by an individual to create and obtain certain results. This study aims to determine the effect of work stress, work ethic and non-financial compensation on the work productivity of employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Lampung. The type of research used is quantitative research with a causal nature. The population used in this study were all employees of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. The sampling method used in this study was non-probability sampling using a saturated sampling technique obtained 32 employees. The data analysis method used in this study was multiple linear regression analysis. The results of the analysis showed that work stress, work ethic and non-financial compensation had a significant effect on the work productivity of employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung.

Keywords: Job Stress; Work Ethic; Non-Financial Compensation; Work Productivity.

Abstrak

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai karyawan adalah memegang peranan yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktivitas para karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan alat ukur untuk menunjukkan hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam kaitannya dengan input atau sumber daya yang digunakan oleh seorang individu untuk membuat dan memperoleh hasil tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, etos kerja dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif bersifat kausalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh 32 karyawan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja, etos kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. **Kata Kunci:** Stres Kerja; Etos Kerja; Kompensasi Non-Finansial; Produktivitas Kerja

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Manajemen harus mampu memperhatikan agar langkah dan kebijakan yang diambil dapat memperoleh kesempatan bagi sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat maju dan berkembang bersama dengan apabila hal ini dilaksanakan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagaimana mestinya (Suprpto dan Nurmaya, 2022). Produktivitas kerja karyawan merupakan alat ukur untuk menunjukkan hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam kaitannya dengan input atau sumber daya yang digunakan oleh seorang individu untuk membuat dan memperoleh hasil tertentu (Suprpto dan Nurmaya, 2022). Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat memproduksi barang atau jasa yang dihasilkan (Riana et al., 2022).

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Menurut Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan, ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suprpto dan Nurmaya, 2022).

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja. Menurut (Tirtana & Wijayanti, 2023) Etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Tirtana & Wijayanti, 2023). Etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu (Syiva et al., 2023).

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi non finansial. Menurut (Adiyanti & Nugraha, 2023) kompensasi non finansial merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Kompensasi non finansial adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji, atau upah, yaitu dapat berupa uang (bonus), atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal, dan lain-lain dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Buyongi et al., 2021).

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia difungsikan perusahaan untuk membentuk kultur suatu organisasi/perusahaan yang layak, serta memasukan berbagai program yang dapat menggambarkan, mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilan suatu perusahaan (Safitri dan Gilang, 2019). Menurut Farida et al (2024) berpendapat bahwa di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat penyusunan rencana, pengaturan organisasi, pemberian arahan, dan pengawasan atas pengadaan, peningkatan, pemberian imbalan, penyelarasan, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk kepentingan bersama.

Produktivitas Kerja

Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja dalah sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat memproduksi barang atau jasa yang dihasilkan (Riana et al., 2022). Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Astuti dan Khair, 2021). Adapun indikator Produktivitas Kerja menurut Ling Sie Ni et al (2022) adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi.

Stres Kerja

Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan, ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suprpto dan Nurmaya, 2022). Ling Sie Ni et al (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur stres kerja, yaitu: 1. Kondisi pekerjaan 2. Masalah peran 3. Hubungan interpersonal 4. Kesempatan pengembangan karir 5. Struktur dan iklim organisasi.

Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Tirtana & Wijayanti, 2023). Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Muliati & Susiana, 2023). Etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu (Syiva et al., 2023). (Tirtana & Wijayanti, 2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur etos kerja, yaitu: 1. Penuh tanggung jawab 2. Semangat kerja yang tinggi 3. Berdisiplin 4. Tekun dan serius 5. Menjaga martabat dan kehormatan

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan (Adiyanti & Nugraha, 2023). Kompensasi non finansial adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji, atau upah, yaitu dapat berupa uang (bonus), atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal, dan lain-lain dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Buyongi et al., 2021). (Adiyanti & Nugraha, 2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi non finansial, yaitu: 1. Kesempatan pendidikan 2. Kesempatan pelatihan 3. Cuti kerja 4. Kenaikan pangkat 5. Fasilitas.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausalitas. Menurut Amruddin (2022) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung yang berjumlah 32 karyawan

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 32 karyawan

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan**4.1 Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Stres Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Etos Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Kompensasi Non Finansial	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Produktivitas kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Butir 7	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,037	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel, menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel stres kerja, etos kerja, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. dengan demikian seluruh item pernyataan variabel stres kerja, etos kerja, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Stres Kerja	0,934	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Etos Kerja	0,900	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Non Finansial	0,948	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,812	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas table diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel stres kerja, etos kerja, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentang 0,8000-1,0000.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Stres Kerja	0,195	0,05	Sig > Alpha	Normal
Etos Kerja	0,973	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Non Finansial	0,287	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,578	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan table diatas, menunjukan bahwa nilai variabel stres kerja, etos kerja, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,343	0,05	Sig > Alpha	Linier
Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,588	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	0,296	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Data diolah oleh, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan ANOVA table, pada variabel stres kerja, etos kerja dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris deviation from linearity > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,033	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,539	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	1,578	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukan bahwa nilai VIF pada variabel stres kerja, etos kerja dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	14.299
Stres Kerja	-0.121
Etos Kerja	0.337
Kompensasi Non Finansial	0.369

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,299 - 0.121X_1 + 0.337X_2 + 0.369X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 14,299 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel stres kerja, etos kerja dan kompensasi non finansial maka besarnya produktivitas kerja adalah 35.811satuan.
2. Koefisien stres kerja, artinya jika stres kerja, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan menurun, sebesar 0,121 satu satuan.
3. Koefisien etos kerja, artinya jika etos kerja, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan naik, sebesar 0,337 satu satuan.
4. Koefisien kompensasi non finansial, artinya jika kompensasi non finansial, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan naik, sebesar 0,369 satu satuan.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6.Hasil Uji T(Uji Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,030	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	0,044	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Uji t Variabel Stres Kerja (X₁)

Hasil perhitungan dengan nilai $\text{sig} (0,030) < \text{Alpha} (0,05)$ yang artinya variabel Strea Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Uji t Variabel Etos Kerja (X2)

Berdasarkan perhitungan dengan nilai $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$ yang artinya variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Uji t Kompensasi Non Finansial (X3)

Berdasarkan perhitungan dengan nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ yang artinya variabel Kompensasi Non Finansial (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

4.2 Pembahasan

Pembahasan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, artinya stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, meningkatkan tingkat kesalahan, serta mengurangi motivasi sehingga produktivitas kerja karyawan menurun, stres kerja yang berkepanjangan akan mengganggu keseimbangan psikologis dan fisiologis karyawan, sehingga karyawan tidak dapat memberikan performa optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel stres kerja pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan ketelitian, sebanyak 123, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan, sebanyak 73. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mengalami stres kerja, mayoritas karyawan masih memiliki komitmen tinggi terhadap ketelitian dalam menyelesaikan tugas, namun sebagian karyawan yang mengalami gejala stres kerja yang diakibatkan kelelahan fisik dan mental yang menyebabkan keterlambatan atau ketidakteraturan dalam kehadiran.

Pembahasan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, artinya karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas, tidak mudah menyerah, dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap hasil pekerjaannya, hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap produktivitas. Etos kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, memanfaatkan waktu secara optimal, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian target perusahaan. Berdasarkan jawaban responden pada variabel etos kerja pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan ketelitian, sebanyak 123, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan, sebanyak 73. Hal menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki sikap kerja yang sangat positif terhadap pekerjaan, karyawan tidak hanya fokus menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berusaha melakukannya dengan benar dan cermat. Ini secara langsung berkontribusi terhadap produktivitas karena mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan hasil yang dapat diandalkan, namun adanya permasalahan yang terkait keteraturan kehadiran karyawan, kedisiplinan waktu merupakan salah satu aspek penting dari etos kerja, karena keterlambatan hadir dapat berdampak negatif pada kesinambungan pekerjaan, serta efektivitas kerja tim.

Pembahasan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, artinya pemberian kompensasi non finansial yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bentuk kompensasi non finansial seperti pengakuan atas kinerja, lingkungan kerja yang kondusif, kejelasan jenjang karier, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian produktivitas optimal yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan jawaban responden pada variabel kompensasi non finansial pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu Saya merasa cuti yang diberikan cukup untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebanyak 109, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3 dan 9, yaitu Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 92. Hal menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa kebijakan cuti yang diterapkan perusahaan sudah memadai untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, namun adanya kekurangan dalam aspek pemberian pelatihan yang relevan dengan pekerjaan serta kenyamanan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Pelatihan yang tidak memadai dapat menghambat pengembangan kompetensi karyawan, sementara fasilitas yang kurang nyaman dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengurangi semangat karyawan dalam bekerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja, etos kerja, dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung
3. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suprpto, T. P. I., & Nurmaya, E. (2022). Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, 9(3), 73-81. <https://doi.org/10.55963/Jumpa.V9i3.480>.
- [2] Riana, Safitri, M., & Herman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mega Synergy Powerindo Di Batam. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 2580-2305363.
- [3] Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *Sosmaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 147-153. <https://doi.org/10.55123/Sosmaniora.V1i2.41>.
- [4] Tirtana, D., & Wijayanti, A. (2023). Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mbi. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 57-70.
- [5] Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alam, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin

Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43-60.

[6] Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166-176.

[7] Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 140-146.

[8] Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 170-180. <https://doi.org/10.31311/Jeco.V3i2.5918>.

[9] Farida, N., Alliah, A. B., Zalianty, J. A., Hardianti, W. T., Satrya, S. M. P., Widiyani, N. Z., Saputra, F. B., Ramadhani, N. A., Rachmadiani, N. N., Gayuh, P., Firdianty, V. N., Trisyan, L. N., Handiwi, R. S., Agustin, D. A. N., Nurjanah, S., Rizqia, Faizah, R. N., Apriliya, S., Maharani, A. P. R. S., ... Nesa, G. S. U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1, Issue 1). Cv. Eureka Media Aksara.

[10] Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/Bmj.V17i2.2512>.

[11] Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.31000/Dmj.V7i1.7296>.

[12] Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.