

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan
Operasional Dalam Melakukan Bongkar Muat
Petikemas PT TPS

Supatno
STIAMAK Barunawati Surabaya

Dr. Ir Sumarzen Marzuki, M.MT
STIAMAK Barunawati Surabaya

ABSTRAK

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang pertama adalah beban kerja, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Encep S (2017) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Marwansyah (2015:65) mengatakan bahwa beban kerja adalah Menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja. Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Afia (2019) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. menurut Mangkunegara (2017:157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Martina (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan gasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam melakukan itugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95). Dari hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan terlihat bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Dalam Melakukan Bongkar Muat Petikemas PT. TPS masih terpengaruh oleh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Adapun rumusan masalah dalam skripsi ini adalah Apakah faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS, Apakah faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS dan Apakah faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS.

Untuk memecahkan masalah penulis menggunakan 2 (dua) metode ya itu pertama Metode Pengumpulan Data berupa Penelitian Lapangan dan Riset Kepustakaan, Kedua pengujian asumsi klasik pada model yang sudah dirumuskannya

dalam ini mengenai uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi serta linieritas.

Berdasarkan Hasil Analisis dan Pembahasan menunjukkan ada hubungan korelasi antara produktivitas kerja dengan variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) yakni kuat, dikarenakan nilai R lebih dari 0.5 maka bisa dianggap memiliki korelasi kuat. Dari hasil hitung koefisiensi determinasi berganda melalui SPSS, dilihat bahwasanya nilai koefisiensi determinasi berganda adjusted R Square alah 0.902 setara 90.2%. nilai ini menyatakan variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) sisa sebanyak 9.8% berkaitan pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada studi ini.

Kata kunci: produktivitas kerja, stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja.

Pendahuluan

Pertumbuhan suatu pelabuhan ditentukan oleh aktivitas perdagangan. Luas suatu pelabuhan akan berkorelasi langsung dengan seberapa aktifnya dalam hal perdagangan. Setiap negara berusaha untuk membangun dan memperluas pelabuhannya untuk mempromosikan kegiatan ekonomi yang dapat menangani berbagai perdagangan karena pelabuhan dapat berkembang menjadi pusat ekonomi yang potensial. Penumbuhan dan pengembangan pelabuhan dilakukan untuk membantu kelancaran perdagangan sehingga dapat dilakukan secara berkesinambungan dan berkelanjutan (Amril dan Jerry, 2016).

Mekanisme untuk mempermudah perpindahan komoditas dari satu lokasi ke lokasi lain adalah transportasi ekspor. Negara-negara yang melakukan kegiatan ekspor-impor memiliki justifikasi yang beragam (Agustina, 2015). Selain itu, negara yang melakukan kegiatan ekspor bukanlah negara yang output manufakturnya lebih tinggi dan tidak dikonsumsi oleh warganya; melainkan mengekspor untuk mendapatkan devisa guna mendukung pertumbuhan ekonomi di dalam negeri (Supardi, 2019). Namun, karena pembatasan terkait transportasi, bisnis sering kali memilih perusahaan pengelola layanan transportasi. Salah satu sarana transportasi yang digunakan adalah pelayaran, ya itu melalui pelabuhan.

Pelabuhan diisi sebagai titik bagian yang harus dilalui oleh semua barang yang diimpor dan diperdagangkan. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Nomor 17 Tahun 2008 tentang Perhubungan, pelabuhan dimanfaatkan sebagai tempat penyelenggaraan pemerintahan dan kegiatan usaha yang dimanfaatkan sebagai tempat bersandarnya kapal, pemudik, atau berpotensi penumpukan dan pembuangan hasil, sebagai terminal dan kompartemen yang dilengkapi dengan kapal dengan kantor keamanan dan keamanan pengiriman dan latihan bantuan pelabuhan serta tempat transportasi intra dan multiguna. Penatausahaan yang diberikan oleh pelabuhan d ituangkan dalam Peraturan Nomor 17 Tahun 2008 tentang Perhubungan.

Di Indonesia, jumlah kargo yang dimuat dan dibongkar di pelabuhan antar pulau dan luar negeri telah meningkat secara substansial. Sedangkan selama tahun 2008 dan 2018, terjadi pemuatan produk luar negeri yang lebih banyak dibandingkan dengan pemuatan komoditas antar pulau. Menurut statistik Badan Pusat Statistik (BPS, 2020), jumlah kargo yang dibongkar dan diangkut di pelabuhan mengalami peningkatan.

Tabel 1.1.

**Bongkar Muat Barang Antar Pulau dan Luar Negeri
di Pelabuhan Indonesia (Ribuan ton)**

Tahun	Muat		Bongkar	
	Antar Pulau	Luar Negeri	Antar Pulau	Luar Negeri
2003	127,305	153,436	178,154	69,620
2004	129,794	149,130	171,383	56,864
2005	150,331	160,743	162,533	50,386
2006	123,135	145,891	151,417	45,172
2007	161,152	218,736	165,632	55,347
2008	170,895	145,120	243,312	44,925
2009	242,110	223,555	249,052	61,260
2010	182,486	233,222	221,675	65,641
2011	238,940	376,652	284,292	78,836
2012	312,599	488,264	327,715	69,645
2013	303,881	510,699	336,063	89,512
2014	328,743	417,155	381,602	100,570
2015	296,169	342,659	318,681	98,527
2016	324,788	313,175	361,584	92,941
2017	334,109	272,404	409,335	105,491
2018	365,154	310,202	410,136	95,267
Jumlah	3,791,591	4,461,043	4,372,566	1,180,004

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS, 2020)

Untuk mencocokkan data pada Tabel 1.1. Aktivitas ekspor sangat diminati, sehingga manajer logistik di ndustri transportasi memiliki pekerjaan yang cocok Antara tahun 2008 dan 2013, kapasitas pemuatan barang ke luar negeri meningkat, kemudian menurun antara tahun 2014 dan 2017, dan kemudian meningkat lagi pada tahun 2018. Perusahaan pengelola *Freight Forwarder*, juga dikenal sebagai *Freight Forwarding Company Ship* atau EMKL, bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan bongkar muat muatan di pelabuhan. Perusahaan pengirim barang, juga dikenal sebagai EMKL, menjalankan fungsi vital dalam rantai pasokan layanan manajemen ekspor-impor (Pohan, 2020). Sebenarnya, barang jauh lebih umum daripada orang sebagai penumpang kapal. Kecenderungan ini muncul karena biaya pengiriman yang relatif rendah dan kapal memiliki kapasitas muat yang tinggi (Mandasari, et al., 2021).

Karyawan dalam peran operasional di TPS berada di bawah tekanan yang meningkat untuk mempertahankan produktivitas seiring dengan meningkatnya operasi bongkar muat. Produktivitas di tempat kerja, itulis Sutrisno (2017: 100), adalah keadaan pikiran. Mentalitas seseorang harus menjadi salah satu yang terus mencari cara untuk memperbaiki dunia. Sedangkan produktivitas sebagaimana didefinisikan oleh Busro (2018:340) adalah perbandingan antara keluaran (*results*) dan masukan

(*input*), efikasi adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari kemarin dan besok lebih baik dari hari ini (masukan). Jika produktivitas meningkat, itu akan mengarah pada pemanfaatan sumber daya (waktu, uang, dan usaha) yang lebih baik, metode produksi yang lebih maju, dan tenaga kerja yang lebih berpengetahuan dan cakap.

Encep S. (2017) mengutip penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja, sehingga aman untuk mengasumsikan bahwa ini adalah salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas di kantor. Menurut Marwansyah (2015:65), beban kerja adalah faktor yang menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas, pembagian beban tugas yang tepat di antara para pekerja tersebut, dan jumlah pekerja yang dapat menangani tugas itu sendiri.

Stres di tempat kerja merupakan elemen kedua yang berdampak pada produktivitas. Hal ini dikuatkan oleh temuan dari studi terdahulu oleh Afia (2019), yang menemukan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak besar pada output. Stres kerja merupakan ketegangan yang dirasakan pekerja ketika mengelola pekerjaannya, menurut Mangkunegara (2017:157). Tanda-tanda stres antara lain emosi yang tidak menentu, gelisah, menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, merasa khawatir, sesak, dan khawatir, tekanan darah naik, dan mengalami masalah pencernaan.

Lingkungan kerja merupakan penentu utama produktivitas. Studi terdahulu oleh Martina (2020) menunjukkan bahwa pengaturan fisik tempat kerja secara signifikan mempengaruhi output karyawan. Mengutip Siagian (2016: 56), lingkungan kerja adalah tempat orang melakukan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja adalah tempat orang melakukan pekerjaan dan memiliki akses ke alat, sumber daya, dan dukungan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Sri Widodo 2015:95).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS?, Apakah faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS?, Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS?, dan Apakah faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS?

Berdasarkan konteks dan pernyataan masalah terdahulu, penulis menyusun tujuan penelitian ya itu yang pertama untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS, kedua untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS, dan ke tiga untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS, dan yang terakhir untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan bermanfaat bagi semua pihak, khususnya pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan permasalahan yang diuraikan dalam penelitian ini, ya itu yang pertama bagi teoritis penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat pada PT TPS. Kedua Bagi Praktis sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama. Yang terakhir Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS.

LANDASAN TEORI

Definisi Beban Kerja

Sunarso (2016: 21) mendefinisikan beban kerja sebagai itugas yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo, pekerja esensial harus diberikan akomodasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (2017: 21). inilah sebabnya mengapa penting untuk mempelajari beban kerja karyawan. Analisis beban kerja mengh itung waktu, tenaga, dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan itugas dengan sumber daya yang tersedia.

Munandar (2016: 383) mencirikan tanggung jawab sebagai usaha yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Tanggung jawab kuantitatif yang ekstrem atau terlalu minimal terjadi ketika sejumlah besar atau terlalu banyak itugas diberikan kepada angkatan kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Tanggung jawab subjektif yang ekstrim atau terlalu kecil terjadi ketika ndividu merasa tidak mampu untuk melakukan suatu itugas atau tidak merasa bahwa itugas yang diserahkan kepada mereka sepenuhnya menggunakan kemampuan dan potensi mereka. Bekerja berjam-jam karena beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif atau kualitatif juga menyebabkan ketegangan.

Danang Sunyoto mengatakan bahwa terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan kecemasan dan stres (2015: 64). Kecepatan kerja, jumlah, kompetensi yang dibutuhkan, dll semua bisa berperan.

Menurut Marwansyah (2015:65), beban kerja menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu itugas, bagaimana beban itugas harus didistribusikan, dan berapa banyak pekerja yang dapat menangani itugas itu sendiri.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dua elemen ya itu nternal dan eksternal berdampak pada beban kerja. Manuaba (2016; 2) mencantumkan hal-hal berikut sebagai variabel yang mempengaruhi beban kerja:

1. Pertimbangan eksternal, ya itu beban yang dibawa oleh pekerja di luar itubuhnya, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, rencana area kerja, peralatan dan kantor, tempat kerja, dan disposisi kerja adalah itugas yang sebenarnya. Kerumitan pekerjaan, tingkat kesulitan, dan kewajiban manggung adalah itugas mental.
 - b. Asosiasi kerja menggabungkan faktor-faktor, misalnya, jam kerja, istirahat, kerja shift, kerja malam, kerangka pembayaran, model desain hierarkis, dan perpindahan kewajiban dan kekuasaan.

- c. Lingkungan kerja fisik, kimia, biologis, dan psikologis adalah semua komponen lingkungan kerja.
2. Pada saat tubuh merespons tekanan dari luar, faktor-faktor dalam terjadi dari siklus internal tubuh itu sendiri. Substansial (orientasi, usia, ukuran tubuh, status diet, dan kondisi medis) dan komponen mental adalah contoh dari faktor batin (inspirasi, wawasan, keyakinan, keinginan dan pemenuhan).

Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan di tempat kerja, sedangkan Hamali (2018: 241) mengatakan stres kerja disebabkan oleh faktor internal dan eksternal yang mengarah pada situasi stres dan gejalanya dialami oleh semua orang yang depresi. Stres menyebabkan kecemasan, ketegangan, gugup, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan. Begitulah juga perubahan suasana hati, kesepian, sulit tidur, terlalu banyak merokok, dan ketidakmampuan untuk melepaskan kekhawatiran.

Fahmi (2016:214) mendefinisikan stres sebagai diri dan jiwa seseorang ditekan dengan kemampuan terbaiknya, dengan konsekuensi kesehatan negatif jika masalah dibiarkan tidak terselesaikan. Karena keadaan di luar kendali seseorang, stres dapat berdampak buruk pada jiwa dan jiwa seseorang, sehingga sulit untuk mengatasi situasi yang menyebabkan stres pada awalnya.

Stres kerja sulit didefinisikan menurut Setiyana VY (2015:384), karena melibatkan stresor terkait pekerjaan, individu, dan eksternal. Stres kerja, suatu keadaan tegang yang disebabkan oleh banyak faktor, dapat membahayakan kesehatan emosional dan mental pekerja.

Stres kerja adalah keadaan unik di mana seorang individu dihadapkan dengan pintu terbuka, permintaan, atau aset yang terhubung dengan keadaan luar, keadaan hierarkis, dan di dalam dirinya sendiri, menurut Robbins dan Hakim (2017) dan Sondang P. Siagian (2014). Stres mempengaruhi mental, dekat dengan rumah, dan kesejahteraan yang sebenarnya.

Faktor Penyebab Stres Kerja

Sopiah (2018: 87) mencantumkan berbagai alasan mengapa orang mengalami stres terkait pekerjaan, antara lain:

1. Lingkungan fisik
Pengaturan sebenarnya dari tempat kerja seseorang dapat menjadi sumber dari sejumlah sumber stres yang berbeda, termasuk kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang tidak memadai, desain ruang kantor yang tidak efisien, kurangnya privasi, pencahayaan yang tidak memadai, dan kualitas udara yang buruk.
2. Stres karena peran dan tugas
Kondisi di mana karyawan mengalami kesulitan memahami apa tugasnya, peran yang dijalankannya terlalu berat, atau menjalankan berbagai peran di tempat kerjanya merupakan contoh situasi yang dapat menimbulkan stres akibat peran dan tugas.
3. Penyebab stres antarpribadi (*interpersonal stressors*)
Kontras dalam karakter, karakter, fondasi, dan ketajaman, serta persaingan untuk mencapai target kerja, adalah pendorong yang mendasari stres dalam hubungan relasional. Tekanan kerja juga dapat disebabkan oleh kontras dalam target kerja.
4. Organisasi.
Organisasi adalah sumber dari berbagai macam tekanan, yang masing-masing berkontribusi dengan caranya sendiri yang unik. Salah satu penyebab stres

adalah pengurangan jumlah karyawan, dan ini berlaku tidak hanya bagi yang kehilangan pekerjaan tetapi juga bagi yang terus bekerja di sana dan dihadapkan pada tanggung jawab yang semakin besar.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 9), konstruksi kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan bakat manusia/karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, antara lain:

1. **Pencahayaan/pencahayaan di tempat kerja**
Pencahayaan (atau cahaya) penting untuk kesejahteraan dan produktivitas pekerja, jadi penting untuk menyediakan pencahayaan (cahaya) yang memadai tanpa menyilaukan. Pencahayaan yang buruk membuatnya lebih sulit untuk dilihat, yang mengarah ke produktivitas yang lebih lambat, lebih banyak kesalahan, dan lebih sedikit efisiensi secara keseluruhan, sehingga lebih menantang bagi organisasi untuk memenuhi itujuannya.
2. **Suhu/suhu udara di tempat kerja**
Dalam keadaan normal, banyak bagian tubuh manusia mempertahankan suhu yang agak bervariasi. Tubuh manusia terus-menerus berusaha untuk homeostasis, atau pemeliharaan stabilitas internal, sehingga dapat merespons tantangan lingkungan secara efektif. Namun, tubuh manusia hanya dapat beradaptasi dengan suhu luar jika tidak lebih dari 20 derajat Fahrenheit atau 35 derajat Celcius berbeda dari keadaan tubuh yang khas. Studi terbaru menunjukkan bahwa suhu di bawah 17 derajat Celcius dianggap sangat dingin bagi manusia. Tubuh manusia akan merasa dingin pada suhu ini (35% di bawah normal) karena panas hilang terutama melalui konveksi dan radiasi, dengan beberapa kehilangan juga terjadi melalui penguapan. Ketika di luar terlalu dingin, orang kehilangan motivasi untuk menyelesaikan sesuatu. Saat cuaca terlalu panas di luar, kelelahan fisik muncul dengan cepat, dan pekerja lebih rentan melakukan kesalahan.
3. **Kelembaban di tempat kerja**
Berapa banyak kekeruhan di udara disebut keuletan dan dinilai sebagai tingkat. Kemakmuran manusia dipengaruhi oleh kesesuaian antara suhu udara, kekeruhan, kecepatan perkembangan udara, dan seberapa besar daya yang dikomunikasikan dari udara. Tubuh manusia terus-menerus berusaha membuat semacam keselarasan antara intensitas teriornya sendiri dan suhu di sekitarnya, dan salah satu dampaknya adalah denyut nadi yang lebih tinggi. tinggi karena perluasan aliran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.
4. **Sirkulasi udara di tempat kerja**
Oksigen adalah gas esensial untuk setiap makhluk hidup, karena digunakan dalam berbagai respons metabolisme. Dengan asumsi kandungan oksigen di udara telah iturun dan selanjutnya mengandung racun atau aroma yang merusak kesehatan manusia, maka udara dianggap berantakan. Tanaman memberikan sebagian besar oksigen di tempat kerja. Orang mengandalkan penciptaan oksigen nabati, yang dikirim oleh tanaman. Kehadiran tanaman dan aksesibilitas oksigen di tempat kerja telah ditampilkan untuk secara tegas mempengaruhi temperamen dan efisiensi perwakilan. Tetap tenang dan pekerjaan baru dapat membantu tubuh Anda pulih dari kelemahan.
5. **Kebisingan di tempat kerja**
Keributan, yang dapat dicirikan sebagai suara yang tidak ingin didengar oleh telinga, adalah salah satu jenis kontaminasi yang sulit untuk dibunuh oleh para ahli. ini mengganggu karena keributan, terutama dalam jangka waktu yang

lama, dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan surat menyurat. Selan itu, penelitian menunjukkan bahwa keributan yang bising dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan fiksasi, penting untuk menghilangkan gangguan, misalnya, keributan di titik mana pun yang memungkinkan sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan benar, mendorong hasil kerja yang lebih berkembang.

6. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis adalah jenis getaran yang disebabkan oleh mesin. Beberapa getaran ini bisa masuk ke dalam tubuh dan menimbulkan masalah. Getaran mekanis biasanya sangat mengganggu tubuh karena tidak konsisten dalam seberapa kuat atau seberapa sering terjadi. Ketika frekuensi alami ini sesuai dengan frekuensi getaran mekanis, hal itu menyebabkan masalah terbesar pada instrumen bodi. Sebagian besar waktu, getaran mekanis dapat mengacaukan tubuh dengan cara berikut:
 - a. Bekerja pada konsentrasi
 - b. mengembangkan kelelahan
 - c. timbulnya banyak penyakit, seperti yang mempengaruhi mata, saraf, aliran darah, otot, tulang, dan banyak lagi.
7. Bau tak sedap di tempat kerja
Bau yang terus menerus di tempat kerja dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman dan mengganggu konsentrasi. Kondisi udara yang tepat dapat menghilangkan bau tempat kerja yang mengganggu.
8. Mewarnai di tempat kerja
Penting untuk melakukan penelitian dan membuat rencana sedetail mungkin untuk manajemen warna di tempat kerja. Pada kenyataannya, penataan dekorasi tidak dapat dianggap terlepas dari skema warna. Karena pengaruh kuat warna pada emosi, hal ini dapat dimengerti sepenuhnya. Karena kenyataan bahwa sifat warna dapat merangsang perasaan manusia, seperti kebahagiaan, kesedihan, dll, pengaruh warna kadang-kadang dapat menyebabkan emosi tersebut pada orang.
9. Dekorasi di tempat kerja
Karena dekorasi adalah tentang memilih warna yang menarik, maka dekorasi bukan hanya tentang bagaimana mengatur tata letak, warna, peralatan, dan elemen lainnya agar berfungsi secara efektif.
10. Musik di tempat kerja
Menurut pendapat berbagai otoritas, memainkan musik lembut pada waktu, tempat, dan suasana yang tepat dapat meramaikan dan memotivasi pekerja untuk mulai bekerja. Karena itu, lagu yang dinyanyikan di tempat kerja perlu melalui proses seleksi yang cermat. Jika musik yang tidak pantas dimainkan di tempat kerja, akan membuat sulit berkonsentrasi pada tugas yang sedang dikerjakan.
11. Keselamatan di tempat kerja
Penting untuk fokus pada keselamatan di tempat kerja untuk mempertahankan pengaturan bebas risiko bagi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan faktor kehati-hatian. Satuan Petugas Keamanan merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk menjaga keselamatan kerja (SATPAM).

Definisi Produktivitas Kerja

Sutrisno (2017) berpendapat bahwa pola pikir produktif mengarah pada kesuksesan di tempat kerja. Selalu mencari cara untuk meningkatkan.

Sementara produktivitas membandingkan output (hasil) dan nput, mindset berkembang adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok daripada hari ini (input). Peningkatan produktivitas menyebabkan pemanfaatan sumber daya yang lebih baik (waktu, uang, tenaga), metode produksi yang lebih maju, dan tenaga kerja yang lebih berpengetahuan dan cakap.

Sedarmayati (2018: 34) mendefinisikan produktivitas sebagai output per nput pekerja. Martono (2019:123) mendefinisikan produktivitas sebagai output/input. Produktivitas adalah jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dari waktu ke waktu.

Setiawan (2021:23) mencirikan efisiensi sebagai hasil/masukan (result with nput). Efisiensi kerja adalah kemampuan untuk mengirimkan tenaga kerja dan produk dari berbagai aset dan kapasitas yang digerakkan oleh setiap spesialis atau perwakilan, dan perluasan kemahiran (waktu, bahan, dan pekerjaan) dan kerangka kerja, prosedur penciptaan, dan kemampuan pekerja sangat penting.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:103), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Pelatihan.
2. Kemampuan mental dan fisik karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan wakil.

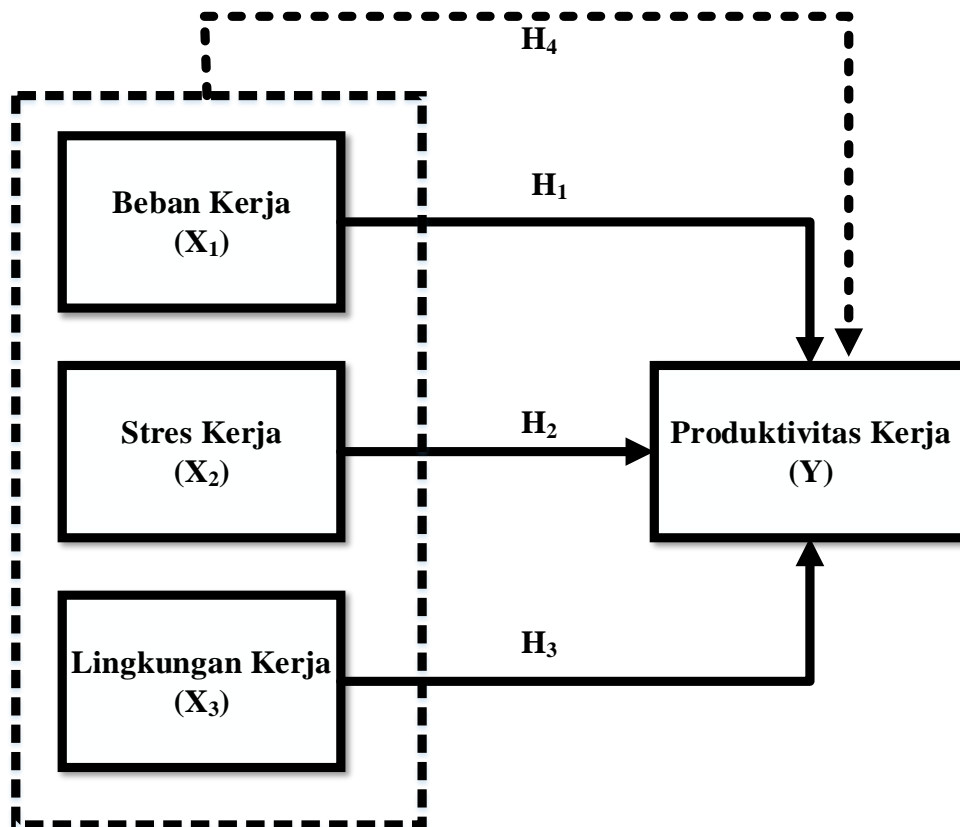
Menurut Busro (2018:346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Motivasi kerja antar karyawan.
2. Pendidikan.
3. Disiplin kerja.
4. Keterampilan.
5. Sikap etos kerja.
6. Kemampuan kerjasama.
7. Nutrisi dan kesehatan.
8. Tingkat penghasilan.
9. Lingkungan dan klim kerja.
10. Penggunaan teknologi canggih.
11. Variabel produksi yang cukup.
12. Keamanan sosial.
13. Manajemen dan kepemimpinan.
14. Kesempatan Berprestasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual untuk penelitian ini menguraikan jenis hubungan yang ada antara variabel ndependen dan dependen. Menurut (Sugiyono,2015:60), model konseptual tentang bagaimana teori menghubungkan berbagai masalah yang telah diakui sebagai tantangan signifikan dikenal sebagai kerangka berpikir. Setiap paradigma penelitian harus dibangun di atas kerangka berpikir. Kerangka teori yang kokoh akan menjelaskan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti, yang kemudian dikodifikasikan dalam bentuk paradigma penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual yang dihasilkan untuk penelitian ini sesuai dengan tinjauan teoritis dan dapat didefinisikan sebagai berikut dalam model penelitian:



Keterangan :

- > = Efek Parsial
- - - - -> = Efek Simultan

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi sementara terhadap spesifikasi topik penelitian (Sugiyono, 2015:64). Dari kerangka masalah yang dikemukakan di atas, peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H₁ = Diduga Faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai operasional dalam bongkar muat peti kemas PT TPS.
2. H₂ = Diduga Faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional bongkar muat peti kemas PT TPS.
3. H₃ = Diduga Faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai operasional dalam bongkar muat peti kemas PT TPS.

H₄ = Diduga Faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional bongkar muat peti kemas PT TPS.

METODE PENELITIAN

Studi penelitian sumber daya manusia ini mengkaji dua faktor independen dan dependen. Beban kerja, stres, dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas. Survei ini berfokus pada peristiwa dunia nyata. Peneliti menggunakan pendekatan survei melihat pengumpulan data sebagai intervensi, pemberian kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dll untuk mengumpulkan keterangan dari lokasi alami (bukan buatan). Sugiono (2018 5:9). Desain penelitian penjelasan survei ini

(Penelitian Penjelasan) menetapkan hubungan sebab akibat antara variabel melalui pengujian hipotesis, menjelaskan temuan.

Studi penelitian sumber daya manusia ini mengkaji dua faktor independen dan dependen. Beban kerja, stres, dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas. Survei ini berfokus pada peristiwa dunia nyata. Peneliti menggunakan pendekatan survei melihat pengumpulan data sebagai intervensi, pemberian kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dll untuk mengumpulkan keterangan dari lokasi alami (bukan buatan). Sugiono (2018 5:9). (2017 5:9). Desain penelitian penjelasan survei ini (Penelitian Penjelasan) menetapkan hubungan sebab akibat antara variabel melalui pengujian hipotesis, menjelaskan temuan.

Metode Pengumpulan Data meliputi empat langkah yaitu Observasi melibatkan langkah fisiologis dan psikologis, menurut Sutrisno Hadi (2015:145). Memori dan observasi adalah kuncinya. Kedua Daftar Pertanyaan, Sugiyono (2015:199) mendefinisikan kuesioner sebagai seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan keterangan dari responden. Penyelidikan ini menggunakan skala Likert. Responden menilai setiap pernyataan dari 100 hingga -100. (Sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Penelitian ini menggunakan level Likert ini: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Cukup Setuju (CS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

ketiga Dokumentasi Mendokumentasikan seperti menyimpan catatan peristiwa masa lalu. Catatan tertulis, foto, dan artefak dapat menceritakan sebuah kisah. Jurnal, memoar, cerita, biografi, undang-undang, dan protokol. Foto, rekaman video, dan sketsa. Foto, patung, dan film dapat berfungsi sebagai catatan visual dan material. Studi dokumen adalah pokok dari penelitian kuantitatif, seperti kuesioner dan observasi (Sugiyono, 2015:240). Ke empat Tinjauan Literatur, Sugiyono (2015:291) mengatakan evaluasi sastra berkaitan dengan penyelidikan teoritis dan referensi nilai, budaya, dan norma dalam lingkungan sosial yang diteliti. Mempelajari literatur sangat penting saat melakukan penelitian. Keduanya terjalin tak terelakkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Garis yang menggambarkan judul di mana faktor-faktor terkait satu sama lain dapat ditarik dengan bantuan pemeriksaan kekambuhan, yang juga dapat digunakan untuk membuat perkiraan. Alasan pemeriksaan ini adalah untuk meneliti gagasan hubungan antara setidaknya dua faktor, dan lebih eksplisit lagi, untuk mengeksplorasi desain hubungan yang model dasarnya tidak sepenuhnya dipahami. Model kondisi berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil survei yang dikirimkan kepada 80 staf operasional PT TPS dapat dipercaya jika instrumen atau indikator yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut valid atau dapat dipercaya. Kebutuhan untuk memeriksa ulang akurasi tes adalah bukti nyata betapa pentingnya tes itu. Crobach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas, dan metode koefisien korelasi Product Moment digunakan untuk menguji validitas, keduanya pada taraf signifikansi 5%.

Uji Validitas

Uji validitas dengan melihat r_{hitung} dan r_{tabel} setiap pernyataan menggunakan SPSS. $r_{hitung} > r_{tabel}$ memvalidasi setiap tem pernyataan. Setiap tem pernyataan dalam penelitian ini diuji validitasnya.

1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Tabel di bawah ini menunjukkan uji validitas (X_1) variabel beban kerja berdasarkan pengolahan data.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r-h itung	r-tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0.884	0,2199	Valid
$X_{1.2}$	0,843	0,2199	Valid
$X_{1.3}$	0.823	0,2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel beban kerja memiliki tiga elemen pernyataan. Berdasarkan uji validitas, semua tem pernyataan pada variabel beban kerja dianggap sah dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena korelasi setiap tem pernyataan memiliki nilai r-h itung lebih besar dari r-tabel. inilai rtabel sebesar 0,2199 ditentukan menggunakan $df = N-2$ dengan pengujian 2 arah pada ambang signifikansi 0,05.

2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Uji validitas variabel Stres Kerja (X_2) d itunjukkan pada tabel di bawah ini, berdasarkan hasil pengolahan data.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r-h itung	r-tabel	Keterangan
$X_{2.1}$	0,767	0,2199	Valid
$X_{2.2}$	0,791	0,2199	Valid
$X_{2.3}$	0,715	0,2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Tiga artikulasi membentuk variabel tekanan kerja. Semua hal penjelasan stres kerja adalah sah dan dapat digunakan sebagai alat eksplorasi mengingat nilai r-h itung lebih tinggi dari r-tabel. Untuk rtabel, spesialis menggunakan $df = N-2$ dan uji 2 arah pada 0,05 menghasilkan 0,2199.

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3) d itunjukkan pada tabel di bawah ini, berdasarkan hasil pengolahan data.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item Pernyataan	r-h itung	r-tabel	Keterangan
$X_{3.1}$	0,588	0,2199	Valid
$X_{3.2}$	0,583	0,2199	Valid
$X_{3.3}$	0.632	0,2199	Valid
$X_{3.4}$	0,714	0,2199	Valid
$X_{3.5}$	0,757	0,2199	Valid
$X_{3.6}$	0,807	0,2199	Valid
$X_{3.7}$	0,769	0,2199	Valid
$X_{3.8}$	0,734	0,2199	Valid
$X_{3.9}$	0,719	0,2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Sembilan artikulasi terpisah membentuk variabel tempat kerja. Semua asersi pada variabel tempat kerja dinyatakan substansial dan dapat digunakan sebagai instrumen eksplorasi dengan alasan bahwa nilai r-hitung lebih tinggi dari r-tabel untuk pengujian legitimasi. nilai r-tabel sebesar 0,2199 ditentukan dengan menggunakan $df = N-2$ dan pengujian 2 arah pada tingkat kepentingan 0,05. Ada 9 artikulasi terpisah yang membentuk variabel tempat kerja. Semua hal asersi pada variabel tempat kerja dinyatakan sah dan dapat digunakan sebagai instrumen eksplorasi dengan alasan bahwa nilai r-hitung lebih menonjol daripada r-tabel dalam uji legitimasi. nilai p sebesar 0,2199 untuk uji 2 arah dengan N subjek dan tingkat kepentingan 0,05 ditentukan dengan menggunakan persamaan $df = N-2$.

4. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini, berdasarkan hasil pengolahan data.

Tabel 4.11
Hasil Uji Produktivitas Kerja Uji Validitas Variabel (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,728	0,2199	Valid
Y.2	0,735	0,2199	Valid
Y.3	0,766	0,2199	Valid
Y.4	0,639	0,2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Ada empat pernyataan terpisah yang membentuk variabel produktivitas kerja. Semua tem pernyataan pada variabel produktivitas kerja dianggap sah dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena nilai r-hitung untuk setiap tem lebih besar dari r-tabel. nilai r-tabel sebesar 0,2199 dihitung dengan menggunakan $df = N-2$ dan pengujian 2 arah pada taraf signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan derajat kepastian setiap variabel eksplorasi dalam SPSS. Dalam hal Cronbach's Alpha di atas 0,6, hasil eksperimen dapat dipercaya (Malhotra, 2012:289). Tabel di bawah menunjukkan uji ketergantungan faktor-faktor tersebut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,808	0.6	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,626	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,868	0.6	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,684	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan **tabel 4.12**, nilai Cronbach's Alpha variabel Beban kerja (X_1), variabel Stres kerja (X_2), variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel produktivitas kerja (Y) lebih dari 0,6 menunjukkan bahwa datanya dapat dipercaya dan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

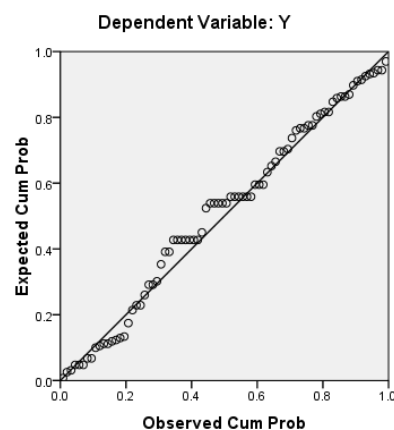
1. Uji Normalitas

Seperti diketahui bahwa uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal, uji normalitas berusaha untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Kedua analisis grafis dan pengujian statistik dapat digunakan untuk menentukan apakah residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2001:160).

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah variabel yang mempengaruhi terdistribusi normal atau tidak (error terms). Uji-t (parsial) dapat dilakukan karena diketahui bahwa faktor pengganggu seharusnya mengikuti distribusi normal. Untuk memastikan bahwa model regresi berdistribusi normal, penulis menggunakan Plot Normal PP dari Regresi Standar Teknik Residual. Jika data menyimpang secara signifikan dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan harus dibuat kesimpulan yang berbeda. Di sisi lain, seperti ditunjukkan pada **Gambar 4.1**, model regresi memenuhi kondisi normalitas jika data tidak menyimpang terlalu jauh dari garis diagonal dan cenderung mengelompok di sepanjang diagonal.

Jika distribusi data (titik) sepanjang diagonal grafik tidak menyimpang lebih dari suatu jumlah tertentu dari garis diagonal atau bergerak searah dengan garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada **Gambar 4.1**, maka model regresi memenuhi kondisi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

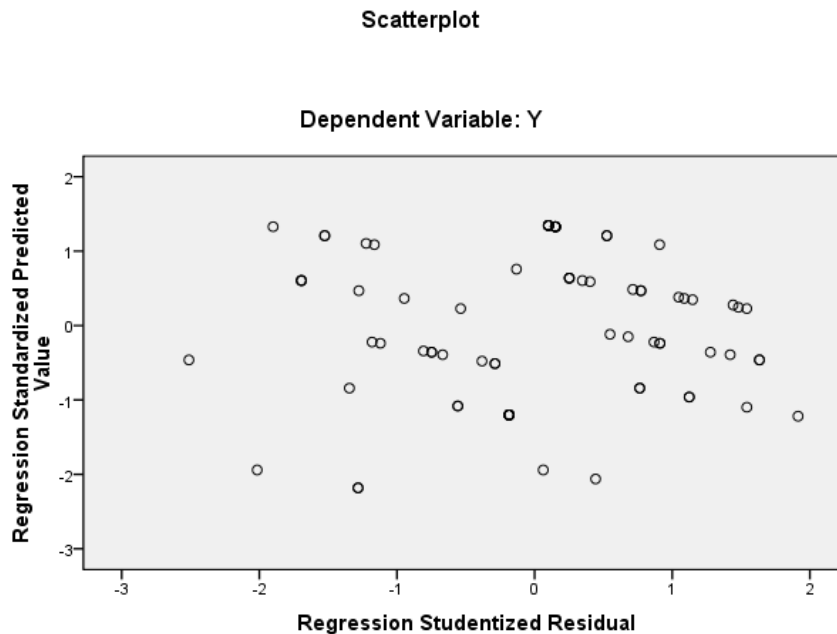
Gambar 4.1

Plot PP Normal Regresi Standar Residual

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengidentifikasi ketika variabel dependen (stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) memiliki nilai yang berbeda secara signifikan. Penelitian ini mengidentifikasi heteroskedastisitas menggunakan

scatterplot dan membandingkan kesalahan standar prediktor dan residual. Ketika titik-titik data terdistribusi secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, tidak ada heteroskedastisitas. Scatterplot SPSS di bawah ini menunjukkan hal ini dengan jelas.



Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas model regresi adalah stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk membandingkan variabel bebas. Studi ini menemukan heteroskedastisitas dengan membandingkan kesalahan standar prediktor dengan residual. Heteroskedastisitas tidak ada ketika titik-titik data ditempatkan secara merata di atas dan di bawah 0. Scatterplot SPSS menunjukkan hal ini dengan jelas.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menguji korelasi model regresi antara Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). TIF mengukur multikolinearitas (VIF). Ketika Toleransi kurang dari 0,1 atau VIF lebih besar dari 10, ada beberapa kolinearitas. Tidak ada multikolinearitas jika Tolerance > 0.1 dan VIF 10.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Statistik Collinearity		Keterangan
	Toleransi	VIF	
X ₁	0,153 _	6.543	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂ _	0,324	3.091	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂ _	0,107	9.304	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan informasi pada **tabel 4.13**, harga resistansi lebih penting dari 0,1 dan faktor ekspansi fluktuasi (VIF) di bawah 10. Dengan demikian, tidak ada multikolinearitas antara faktor otonom dalam informasi ini.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

tujuan dari analisis regresi adalah untuk menetapkan sifat hubungan antara faktor-faktor independen dan variabel dependen. Berdasarkan analisis regresi SPSS, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Tanda Tangan
	B	Std. Kesalahan	Beta		
(Konstan)	.749	0,707		1.059	.293
X ₁	.389	.112	.313	3.483	.001
X ₂	1.121	.080	.865	14.004	.000
X ₃	.182	.052	.374	3,491	.001

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan **tabel 4.14** di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.749 + 0.389 X_1 + 1.121 X_2 + 0.182 X_3 + e$$

- Ke
X₁ : Beban kerja
1 : Koefisien arah regresi variabel beban kerja
X₂ : Stres kerja
2 : Koefisien arah regresi variabel stres kerja
X₃ : Lingkungan kerja
3 : Koefisien arah regresi variabel lingkungan kerja
Y : Produktivitas kerja
e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Jika nilai variabel yang terdiri dari Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) adalah nol, maka nilai variabel produktivitas kerja akan tetap sebesar 0,749 karena nilai konstanta memiliki nilai dari 0,749.
2. Koefisien Beban kerja (X_1) sebesar 0,389 menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3. nilai koefisien Stres kerja (X_2) sebesar 1,121 menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,18 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Uji Hipotesis

Uji F (Serentak)

tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah variabel bebas Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ya itu produktivitas kerja (Y).

Terlihat dari **Tabel 4.15** bahwa Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat ya itu Produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai

signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05, dan Fh itung sebesar 244.555 yang lebih besar dari F-h itung 2,72.

Tabel 4.15
Perhitungan Uji-F pada Tingkat Signifikansi 0,05

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Persegi	F	Tanda tangan.
Regresi	181.578	3	60.526	244.555	.000 ^a
Sisa	18.810	76	.247		
Total	200,388	79			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

uji-t (Parsial)

tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah variabel ndependen dalam model regresi berhubungan secara signifikan dengan variabel dependen. **Tabel 4.14** menampilkan hasil uji-t yang dilakukan di SPSS, menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap output (Y). inilai p 0,001 kurang dari ambang batas 0,05 untuk signifikansi statistik, dan t-h itung 3,483 lebih tinggi dari inilai kritis 1,99167, menunjukkan hal ini. Mengingat hal ini, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh besar pada produktivitas di tempat kerja.

Untuk variabel stres kerja (X_2) didapatkan nilai p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-h itung sebesar 14,040 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,99167. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa X_2 (stres kerja) secara signifikan mempengaruhi Y (produktivitas kerja) secara negatif.

nilai t-h itung untuk variabel bebas ketiga ya itu lingkungan kerja sebesar 3,491 lebih besar dari inilai ttabel sebesar 1,99167 dan inilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa X_3 (tempat kerja) secara signifikan mempengaruhi Y (produktivitas kerja) secara parsial.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda mengevaluasi garis regresi yang diestimasi dan hubungan antara variabel-variabel ndependen penelitian dan variabel-variabel dalam model regresi. R dan R^2 menunjukkan ini. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil korelasi ganda penelitian.

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan R dan R^2 Tes Koefisien

Model	R	R Square	Disesuaikan R Square	Std. Kesalahan Perkiraan
1	0,952	.906	.902	.497

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Produktivitas kerja sangat terkait dengan variabel Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) seperti terlihat pada **tabel 4.16** di atas, dimana inilai R lebih besar dari 0,5 menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi. Setelah menjalankan angka di SPSS, peneliti menemukan bahwa inilai Adjusted R Square untuk koefisien determinasi berganda adalah 0,902, atau 90,2%. inilai ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan

Lingkungan kerja (X_3) berkontribusi terhadap variasi variabel produktivitas kerja; sisanya 9,8% terhubung ke variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian kuantitatif, peneliti dapat mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS di nyatakan inilainya sig.0,001 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 3,483 lebih besar dari t tabel 1,99167
2. faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS. di nyatakan dengan inilainya sig.0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05 dan inilainya t sebesar 14,040
3. faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS. di nyatakan dengan inilainya sig.3,491 lebih tinggi dari pada t-tabel minimum 1,99167. Tingkat signifikansinya adalah 0,001 yang lebih kecil dari 0,05
4. faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS di bukti dengan inilainya p 0,000 (kurang dari alfa 0,05) dan f hitung. 244.555

Saran

Di antara usulan yang dapat dibuat untuk pertimbangan perusahaan dan penelitian tambahan adalah sebagai berikut:

1. PT TPS harus menghitung elemen beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas kerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, pendukung, pedoman, dan perbandingan, serta menambahkan lebih banyak variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian selanjutnya tentang aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Annisa, Herni. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero)*. Jurnal Manajemen SSN: 2460-6564
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015
- Bateman, Thomas S dan Snell, Scoot A, 2017. *Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. 2013

- Fahmi, rham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Halida, Afia. 2019. *Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable ntervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ototronik Prostetik*
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2003
- Qoyyimah, M. 2019. *Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT nka Multi Solusi Madiun*. Jurnal Imiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol 2 No 1 (2019)
- Saefullah, Encep. 2017. *Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Akademika, Vol 15 No 2 Agustus 2017
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.Fathurrozi. 2017
- Sudarmanto. 2016. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2009
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta 2013
- Trisnawaty, M. 2020. *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT Js Jakarta)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol 22 No 2 Desember 2020
- Wahyu, Sri. 2022. *Pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal