

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL  
DALAM MELAKUKAN BONGKAR MUAT  
PETIKEMAS PT TPS**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI STIA  
DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

<b>Nama</b>	<b>: Supatno</b>
<b>NIM</b>	<b>: 20131064</b>
<b>Program Studi</b>	<b>: Ilmu Administrasi Bisnis</b>
<b>Pembimbing</b>	<b>: Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT</b>

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2022**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Supatno  
NIM : 20131064  
Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi  
Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Dalam  
Melakukan Bongkar Muat Petikemas PT TPS

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Proposal Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Proposal Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis, 09 September 2022

**Supatno**  
**NIM: 20131064**

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL DALAM MELAKUKAN BONGKAR MUAT PETIKEMAS PT TPS

#### DISUSUN OLEH :

**NAMA : SUPATNO**  
**NIM : 20131064**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal :

#### DEWAN PENGUJI

**KETUA : DR. GUGUS WIJONARKO,MM**  
**NIDK : 8850670018** (.....)

**SEKRETARIS : DIAN ARISANTI, S.KOM,MM**  
**NIDN : 0709058202** (.....)

Mengetahui,  
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**

**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK: 8891880018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL DALAM  
MELAKUKAN BONGKAR MUAT PETIKEMAS PT TPS**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : SUPATNO**

**NIM : 20131064**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Menyetujui,  
DEWAN PEMBIMBING

**PEMBIMBING I : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK : 8891880018 (.....)**

Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI

**SOEDARMANTO, S.E, MM**  
**NIDN: 0322036903**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**

**Dr. Ir.SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK: 8891880018**

## ABSTRAK

**SUPATNO, 20131064**

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL DALAM MELAKUKAN BONGKAR MUAT PETIKEMAS PT TPS**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2022**

**Kata kunci : Produktivitas Kerja Karyawan Operasional dan Bongkar Muat Peti Kemas.**

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 tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-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 yaitu 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 ialah 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 PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Dalam Melakukan Bongkar Muat Petikemas PT TPS. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Proposal Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Proposal Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. SOEDARMANTO, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT selaku Dosen Pembimbing Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Proposal Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 09 September 2022  
Penulis,

**Supatno**  
**NIM: 2013106**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Batasan Masalah .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	8
2.1 Deskripsi Teori .....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Beban Kerja .....	9
2.1.2.1 Definisi Beban Kerja.....	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	10
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja .....	11
2.1.3 Stres Kerja .....	11
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.1.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja .....	12
2.1.3.3 Gejala stress di Tempat Kerja.....	15
2.1.3.4 Indikator Stres Kerja .....	16
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	16
2.1.4.1 Memahami Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	17
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	23
2.1.5 Produktivitas Kerja.....	26
2.1.5.1 Definisi Produktivitas Kerja .....	26
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	26
2.1.5.3 Indikator Produktivitas Kerja .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32

2.4	Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Variabel Penelitian .....	34
3.3	Populasi dan Sampel .....	36
3.3.1	Populasi .....	36
3.3.2	Sampel .....	36
3.4.	Metode Pengumpulan Data .....	37
3.4.1	Observasi .....	37
3.4.2	Daftar Pertanyaan.....	37
3.4.3	Dokumentasi .....	37
3.4.4	Tinjauan Literatur .....	37
3.5	Teknik Analisis Data .....	38
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1	Ikhtisar .....	42
4.1.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.1.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
4.3	Analisis Data.....	46
4.3.1	Uji Validitas.....	46
4.3.1.1	Uji Validitas.....	46
4.3.1.2	Uji Reliabilitas .....	49
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.3.4	Uji Hipotesis .....	53
4.3.4.1	Uji F (Serentak) .....	53
4.3.4.2	Uji-t ( Parsial) .....	54
4.3.5	Analisis Koefisien Determinasi Berganda.....	55
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>56</b>
5.1	Kesimpulan .....	56
5.2	Saran - Saran .....	57
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xv</b>
	<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Bongkar Muat Barang Antar Pulau dan Luar Negeri Pelabuhan Indonesia (Ribu Ton) .....	2
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4. 3	Nilai Interval .....	43
Tabel 4. 4	Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variable Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	44
Tabel 4. 5	Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variable Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	44
Tabel 4. 6	Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variable Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	45
Tabel 4. 7	Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variable Produktivitas Kerja (Y) .....	45
Tabel 4. 8	Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ).....	46
Tabel 4. 9	Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ).....	47
Tabel 4. 10	Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	47
Tabel 4. 11	Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	48
Tabel 4. 12	Hasil Uji Reabilitas .....	49
Tabel 4. 13	Hasil Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 4. 14	Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel 4. 15	Perhitungan Uji F Pada Traf Signifikansi 0,05. ....	54
Tabel 4. 16	Hasil Perhitungan Koefisien <i>capability</i> atau kecakapan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan R dan $R^2$ .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4. 1	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	50
Gambar 4. 2	Uji Heteroskedastisitas .....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 Tabel Tabulasi Data Kuisisioner Penelitian

Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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, yaitu 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 dituangkan 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
<b>Jumlah</b>	<b>3,791,591</b>	<b>4,461,043</b>	<b>4,372,566</b>	<b>1,180,004</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS, 2020)

Untuk mencocokkan data pada Tabel 1.1. Aktivitas ekspor sangat diminati, sehingga manajer logistik di industri 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, tulis 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).

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Operasional dalam Melakukan Bongkar Muat Petikemas PT TPS.**

## **1.2 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS.
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu harga, faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja serta 1 variabel terikat yaitu produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS?
2. Apakah faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS?
3. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS?
4. 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?

### **1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan konteks dan pernyataan masalah terdahulu, penulis menyusun tujuan penelitian berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS;

4. 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.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan bermanfaat bagi semua pihak, khususnya pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan permasalahan yang diuraikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi teoritis penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat pada PT TPS.
2. Bagi Praktis sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.
3. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermamfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan operasional dalam melakukan bongkar muat peti kemas PT TPS.

### **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan difasilitasi oleh sistematika penulisan.

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab pembuka menguraikan konteks historis masalah, konseptualisasinya, tujuan dan keuntungan penelitian, kendalanya, dan metodologi penulisan.

#### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Termasuk teori penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

#### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metodologi kuantitatif, populasi, dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

#### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

#### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Deskripsi Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan mencirikan MSDM sebagai ilmu dan spesialisasi yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, perwakilan, dan masyarakat (2017:10). HRM menarik, memilih, menciptakan, mengikuti, dan memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan individu dan otoritatif (Handoko, 2016: 3).

Sondang P. Siagian (2016:6) dikutip. Aset manusia dewan adalah interaksi terus menerus yang terlihat untuk memberikan asosiasi atau organisasi dengan individu yang sempurna untuk situasi yang ideal dengan cemerlang. Menurut Mangkunegara (2017:2), HRM adalah mengatur, memilah, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pengamanan, peningkatan, kompensasi, pencampuran, dukungan, dan pembagian pekerja untuk mencapai tujuan bersama.

###### **2.1.1.2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

1. Pembahasan manajemen sumber daya manusia berkembang menjadi proses yang terdefinisi dengan baik untuk menangani semua aspek manajemen dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat diwujudkan melalui sumber daya manusia yang dikelola dengan baik. Bintoro dan Daryanto(2017:20) mencantumkan sejumlah tanggung jawab HRM, seperti berikut ini: Fungsi Perencanaan ( *Planning* ) adalah proses pemilihan inisiatif manajemen sumber daya manusia yang akan membantu dalam mencapai tujuan bisnis.

2. Fungsi Pengorganisasian adalah proses mendirikan sebuah organisasi, termasuk memutuskan bagaimana tugas, peran, dan tanggung jawab akan didistribusikan di antara karyawan dan bagaimana struktur dan interaksi di antara akan dirancang.
3. Fungsi adalah proses peningkatan semangat kerja karyawan agar dapat beroperasi dengan sukses dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Fungsi Kontrol adalah kegiatan pengukuran, pemantauan, dan pengaturan merupakan fungsi untuk menentukan seberapa baik tujuan yang telah ditetapkan, khususnya di bidang ketenagakerjaan, telah tercapai.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1. Definisi Beban Kerja**

Sunarso (2016: 21) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas 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 menghitung waktu, tenaga, dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas 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 tugas diberikan kepada angkatan kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Tanggung jawab subjektif yang ekstrim atau terlalu kecil terjadi ketika individu merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tidak merasa bahwa tugas 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 tugas, bagaimana beban tugas harus didistribusikan, dan berapa banyak pekerja yang dapat menangani tugas itu sendiri.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

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

1. Pertimbangan eksternal, yaitu beban yang dibawa oleh pekerja di luar tubuhnya, meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, rencana area kerja, peralatan dan kantor, tempat kerja, dan disposisi kerja adalah tugas yang sebenarnya. Kerumitan pekerjaan, tingkat kesulitan, dan kewajiban manggung adalah tugas 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).

### **2.1.2.3. Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Putra (2016:22), yaitu sebagai berikut:

1. Target yang ingin dicapai

Sudut pandang individu terhadap tujuan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas, misalnya untuk mengkonfigurasi, mencetak, dan menyelesaikan pekerjaan. Sudut pandang tentang pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Kondisi kerja

Ini mencakup sudut pandang yang dimiliki orang-orang tentang situasi kerja, misalnya, kebutuhan untuk mengejar pilihan cepat saat berurusan dengan barang dagangan dan kemungkinan bahaya pada mesin produksi, serta kebutuhan untuk menjawab dengan benar saat-saat mengejutkan, misalnya, menyelesaikan pekerjaan ekstra di luar waktu yang dibagikan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang diperoleh orang dari pekerjaannya, seperti perasaan yang muncul ketika memikirkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1. 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. Begitu 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.

### **2.1.3.2. 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.

Robbins (2017) mengidentifikasi tiga elemen berikut sebagai kemungkinan pemicu stres:

#### 1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian tentang masa depan tidak hanya berdampak pada struktur organisasi, tetapi juga bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara alami, ketidakpastian adalah penyebab utama perjuangan orang untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi. Ketidakpastian dalam lingkungan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori besar: ekonomi, politik, dan teknologi. Siklus bisnis adalah siklus, dan perubahan pada titik mana pun di dalamnya dapat menyebabkan ketidakstabilan ekonomi. Misalnya, ketika ekonomi menderita, orang lebih khawatir tentang mempertahankan pekerjaan. Komputer, robotika, otomatisasi, dan bentuk perubahan teknologi lainnya.

#### 2. Faktor Organisasi

telah membagi elemen organisasi menjadi tiga kategori: persyaratan tugas, peran, dan interpersonal:

- a. Permintaan kerja individu, misalnya, konfigurasi kerja (tingkat kebebasan, bermacam-macam tugas, dan tingkat mekanisasi),

keadaan kerja, dan desain kerja aktual termasuk dalam kelas ini. Bekerja di lokasi atau ruang yang sangat ramai, serta tempat yang terus menerus bising dan terganggu, dapat meningkatkan perasaan cemas dan stres.

- b. seberapa besar ketegangan yang diterapkan pada seseorang sebagai konsekuensi langsung dari pekerjaan tertentu yang dimainkan individu dalam asosiasi disinggung sebagai permintaan pekerjaan. Ketika ada perebutan antara pekerjaan, mungkin sulit untuk memenuhi atau mengakomodasi asumsi individu. Ketika seseorang dituntut untuk mencapai lebih dari yang dia miliki, ini adalah gambaran dari beban kerja yang berlebihan. Istilah ketidakjelasan pekerjaan mengacu pada keadaan di mana asumsi yang terkait dengan pekerjaan tidak dirasakan secara jelas, dan individu yang bersangkutan tidak tahu apa yang harus dilakukan.
- c. Permintaan yang muncul dari kerjasama relasional dikenal sebagai permintaan relasional. Stres dapat disebabkan oleh tidak adanya bantuan sosial dari rekan kerja dan hubungan relasional yang buruk, terutama bagi pekerja yang memiliki permintaan tinggi untuk kerja sama sosial. Perkembangan pemeriksaan yang cepat juga menunjukkan bahwa cara-cara negatif dalam berperilaku kolaborator dan manajer, seperti berkelahi, menyiksa, mengabaikan, intimidasi rasial, dan perilaku cabul, sangat terkait dengan tekanan di lingkungan kerja. Perilaku ini mencakup pertempuran antar pekerja, gangguan rasial, dan perilaku cabul.

### 3. Faktor Individu

Menyangkut kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Masalah dalam kehidupan keluarga karyawan, keuangan pribadi karyawan, dan kepribadian karyawan.

### 2.1.3.3. Gejala Stres di Tempat Kerja

Depresi mengubah suasana hati, pandangan, dan tindakan seseorang, itu adalah penyebab umum stres dan kesusahan di tempat kerja. Ketika pekerja stres pada pekerjaan, itu dapat mulai muncul dalam beberapa cara yang berbeda, beberapa di antaranya buruk bagi kesehatan dan yang lain berdampak buruk pada produktivitas. Jika pemilik bisnis ingin sukses dan menghasilkan keuntungan, harus cerdik dalam menemukan tanda-tanda peringatan stres di tempat kerja pada karyawan. Stres di tempat kerja memanifestasikan dirinya dalam berbagai cara, seperti yang digariskan oleh Hamali (2018: 246).

1. Gejala stres pada tingkat individu.
  - a. respons fisiologis, seperti masalah punggung, kekebalan yang melemah, masalah jantung, dan hipertensi.
  - b. tanggapan emosional, termasuk insomnia, putus asa, kemarahan, lekas marah, hipokondria, kelelahan, masalah rumah tangga, dan rasa kesepian.
  - c. Reaksi mental meliputi kesulitan berkonsentrasi, mengingat hal-hal, mempelajari hal-hal baru, atau kesulitan membuat keputusan.
  - d. reaksi sosial termasuk penyalahgunaan zat, minum dan merokok, dan cara berperilaku yang menghebohkan.
2. Gejala stres di tingkat organisasi  
Respons fisiologis, seperti masalah punggung, kekebalan yang melemah, masalah jantung, dan hipertensi. Tanggapan emosional, termasuk insomnia, putus asa, kemarahan, lekas marah, hipokondria, kelelahan, masalah rumah tangga, dan rasa kesepian. Respon kognitif termasuk kesulitan berkonsentrasi, mengingat hal-hal, mempelajari hal-hal baru, atau kesulitan membuat penilaian. tanggapan perilaku termasuk penyalahgunaan zat, minum dan merokok, dan perilaku destruktif.

#### **2.1.3.4. Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017:597), ada tiga dimensi dan indikator sebagai berikut:

##### **1. Stres Lingkungan**

Karyawan dibebani oleh ketidakpastian lingkungan karena mempengaruhi desain organisasi, terutama selama masa transformasi organisasi. Ketidakpastian ekonomi, teknis, dan politik adalah aspek lingkungan yang menyebabkan stres di tempat kerja ketika pekerja percaya bahwa pekerjaan tidak lagi diperlukan.

##### **2. Stres Organisasi**

Situasi ketika personel tunduk pada tuntutan pekerjaan, harapan peran, dan kebutuhan pribadi terkait dengan dimensi organisasi. Karyawan merasa lelah untuk menyelesaikan pekerjaannya karena tuntutan tugas yang terkait dengan volume pekerjaan yang harus dilakukan. Harapan peran terhubung dengan tekanan yang dihadapi pekerja untuk menyelesaikan tugas. Pernyataan pribadi tentang kelompok kerja tidak memberikan dukungan teknis yang diperlukan.

##### **3. Stres Individu**

Kehidupan pribadi setiap karyawan dibahas dalam dimensi ini. adalah kepribadian karyawan, masalah keluarga, dan kesulitan keuangan pribadi.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1. Memahami Lingkungan Kerja**

Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan benar-benar melakukan pekerjaan , sedangkan lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja memiliki akses ke semua sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Sri Widodo). 2015:95).

Sunyoto (2015:38) berpendapat bahwa pengaturan fisik di mana pekerja menyelesaikan tugas sangat penting. Memperhatikan, atau

menetapkan, lingkungan kerja atau kondisi kerja yang baik yang mampu menciptakan insentif untuk bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 8), lingkungan kerja seseorang meliputi semua alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang ditemuinya saat melakukan pekerjaannya, baik bekerja sendiri maupun dalam tim. Jika orang dapat bekerja dengan cara yang memaksimalkan kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan, maka kondisi kerja dapat diterima atau sesuai.

Perkantoran dan perwakilan yayasan terdekat yang mengurus bisnis, menurut Sutrisno (2016: 116), adalah tempat kerja. Lingkungan kerja, kantor dan bantuan kerjanya, kerapian, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antara orang-orang di dalam ruang, semuanya menambah apa yang dikenal sebagai tempat kerja.

Nitisemito (2017: 89) mencirikan istilah tempat kerja sebagai segala sesuatu yang ada di dekatnya merupakan perwakilan yang dapat berdampak dalam melakukan latihan yang diberikan kepadanya, misalnya aksesibilitas pendingin (AC), pencahayaan yang cukup, dll.

#### **2.1.4.2. 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 tujuannya.

## 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 interiornya 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 turun 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. Selain 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).

Nuraida (2016:174) mencantumkan elemen-elemen berikut sebagai bagian dari lingkungan tempat kerjanya:

1. Cahaya/Pencahayaan

Pencahayaan memiliki peran penting dalam memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja dan memfasilitasi produktivitas. Mata harus dapat fokus pada pekerjaan, jadi penting agar kantor memiliki penerangan

yang baik. Melihat hal ini untuk bekerja di kantor lebih sulit karena dokumen yang diperiksa adalah catatan resmi perusahaan, yang harus didukung dengan data yang cukup dan terorganisir dengan baik.

Manfaat penerangan yang tepat di tempat kerja meliputi:

- a. Meningkatkan output di tempat kerja.
- b. Tingkatkan kualitas pekerjaan.
- c. Mengurangi jumlah kesalahan.
- d. Mengurangi ketegangan dan kerusakan mata.
- e. Mengurangi kelelahan.
- f. Meningkatkan moral staf.
- g. Meningkatkan citra perusahaan.

## 2. Warna

Penggunaan warna di tempat kerja telah terbukti meningkatkan produktivitas. Pencahayaan di tempat kerja dapat sangat dipengaruhi oleh warna. Jika sebuah bisnis ingin memangkas biaya penerangan, ia dapat melakukannya dengan mendekorasi dengan warna yang lebih terang. Suasana hati dan kondisi mental seseorang dapat sangat dipengaruhi oleh warna yang digunakan di tempat kerja. Warna memiliki arti dan konotasi yang berbeda untuk orang yang berbeda, dan tanggapan orang terhadap warna tertentu sangat bervariasi. Dinding, langit-langit, lantai karpet, gorden, dan perabot kantor hanyalah beberapa tempat di mana warna-warna ini dapat digunakan untuk efek yang efektif.

## 3. Udara

Dalam hal ini, peneliti cenderung memikirkan udara dalam hal suhu, kelembaban, ventilasi, dan kebersihannya. Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178) mengklaim bahwa sistem pengkondisian udara (AC) menjaga kondisi udara dalam ruangan yang nyaman dengan mengendalikan faktor-faktor seperti kelembaban, suhu, dan aliran udara. Pekerja di tempat kerja ber-AC rata-rata 20% lebih produktif

daripada yang tidak Manfaat bagi tempat kerja dari pencapaian standar kualitas dan kuantitas udara yang tinggi meliputi:

- a. Meningkatkan output di tempat kerja.
- b. Tingkatkan kualitas pekerjaan kantor.
- c. Menjunjung tinggi kesehatan pekerja.
- d. Meningkatkan semangat.
- e. Memberikan kesan yang baik kepada pengunjung.

#### 4. Suara/Suara

Kebisingan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi pekerja, dan ini terutama berlaku untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi. Kebisingan dapat mengganggu, dan juga dapat berdampak pada kesehatan pekerja. Berikut ini adalah beberapa efek yang dapat ditimbulkan oleh suara keras, seperti yang dijelaskan oleh Moekijat (dikutip dalam Nuraida, 2014:178):

- a. menyebabkan penyakit mental dan neurologis pekerja.
- b. membuat lebih sulit untuk fokus, menghambat kinerja, meningkatkan kesalahan, membuat penggunaan telepon lebih mudah, dan meningkatkan ketidakhadiran.
- c. Meningkatkan kelelahan dan menurunkan semangat kerja di kalangan pekerja. Baik di dalam maupun di luar tempat kerja dapat menjadi penyebab kebisingan.

Cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan antara lain sebagai berikut:

- a. Mengembangkan metode konstruksi yang efisien untuk bangunan
- b. menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan motor senyap, mesin tik senyap, dll.
- c. Gunakan bahan yang dapat menyerap dan mengisolasi suara pada dinding, jendela, atau lantai. Karpet adalah bahan yang paling efektif.
- d. Peralatan yang menimbulkan kebisingan harus dihindari. Menempatkan generator, misalnya, di ruangan yang jauh atau berbeda.

## 5. Musik

Terdiri dari kesimpulan dan saran penulis berdasarkan penelitiannya diantaranya:

- a. Musik dapat mengubah status fisik dan emosional pekerja.
- b. Berikut ini adalah beberapa manfaat musik. Hal ini dapat terjadi ketika:
  - 1) Pekerjaan yang membosankan dan tidak membutuhkan fokus yang intens, yang mengarah pada kejenuhan dan kebosanan kerja.
  - 2) Kedengarannya lemah, tidak terlalu keras, memiliki kecepatan sedang, dan lembut dan damai.
  - 3) Itu hanya bermain kadang-kadang dan tidak setiap saat. Misalnya: sebelum berangkat kerja, pagi, sore, makan siang atau istirahat. Masing-masing dapat dimainkan dalam waktu sepenelitir lima belas menit.

### 2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator tempat kerja menurut Mangkunegara (2016:34), antara lain:

#### 1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Karyawan mendapat manfaat besar dari cahaya lampu untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan lancar, karena pencahayaan yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada kemampuan pekerja, yang menyebabkan lebih banyak kesalahan yang dilakukan saat melakukan tugas pekerjaan dan, pada akhirnya, pekerjaan yang kurang efisien dan berkurangnya kemampuan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

#### 2. Suhu / suhu udara di tempat kerja

Berbagai bagian tubuh manusia memiliki suhu rata-rata yang berbeda. Untuk merespon terbaik dunia di sepenelitir, manusia menjaga tubuh dalam kondisi kesempurnaan yang stabil. Meskipun ada batas

kemampuan beradaptasi seseorang. Jika suhu di luar ruangan berubah tidak lebih dari 20 persen untuk kondisi panas dan 35 persen untuk kondisi dingin, manusia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

### 3. Kelembaban di tempat kerja

Jumlah kelembaban di udara disebut kelembabannya dan diukur dalam persentase. Kelembaban terhubung ke, atau dipengaruhi oleh, suhu lingkungan. Jika suhu udara ambien tinggi dan kelembaban relatif juga tinggi, kemampuan tubuh untuk menahan panas akan berkurang drastis. Tubuh manusia akan selalu berusaha mencapai keseimbangan antara panasnya sendiri dan suhu lingkungannya, dan semakin tinggi detak jantung, semakin kuat sirkulasi darah untuk memasok kebutuhan oksigen tubuh.

### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Jika oksigen di udara lebih sedikit dari biasanya dan juga mengandung gas atau bau yang mengganggu kesehatan tubuh, maka peneliti menyebut udara di sepenelir peneliti memiliki kualitas udara yang kotor. Oksigen merupakan gas yang sangat penting untuk pemeliharaan kehidupan, khususnya proses metabolisme, dan dibutuhkan oleh semua makhluk hidup. Tubuh akan terasa lebih sejuk dan segar jika tersedia oksigen yang cukup di sepenelir tempat kerja. Sumber utama oksigen ini adalah tanaman yang berada di sepenelir tempat kerja, karena tanaman adalah satu-satunya sumber oksigen yang dibutuhkan manusia. Ini akan membantu tubuh pulih dari kelelahan yang disebabkan oleh bekerja lebih cepat jika lingkungan yang sejuk dan menyegarkan dapat diciptakan saat orang sedang bekerja.

### 5. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising adalah salah satu yang tidak disukai telinga karena berpotensi mengganggu pendengaran dari waktu ke waktu, mengganggu konsentrasi di tempat kerja, dan mengakibatkan kesalahan komunikasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa suara keras benar-

benar bisa berakibat fatal. Kebisingan harus diminimalkan karena persyaratan panggilan tugas untuk fokus, mencegah pekerjaan diselesaikan secara efektif.

#### 6. Hubungan Karyawan

Ada dua hubungan dalam hubungan karyawan ini: hubungan antara setiap orang dan hubungan antara seluruh kelompok. Selain hubungan, rekan kerja dan atasan adalah sumber dorongan karyawan. Jika ada keharmonisan antara karyawan dengan manajer dan rekan kerja, itu menjadi motivasi. Sebaliknya jika terjadi perselisihan di antara mereka maka akan menyebabkan motivasi pekerja menjadi rendah atau tidak ada sama sekali.

#### 7. Dekorasi di tempat kerja

Karena dekorasi tidak hanya mencakup dekorasi tempat kerja tetapi juga bagaimana mengatur tata letak, warna, peralatan, dan elemen lain untuk bekerja, dekorasi berkaitan dengan perencanaan warna yang sangat baik.

#### 8. Musik di tempat kerja

Para ahli mengklaim bahwa musik lembut yang sesuai dengan lingkungan, waktu, dan lokasi membantu membangunkan dan memberi energi pada pekerja. Oleh karena itu, memilih musik mana yang akan diputar di tempat kerja memerlukan pertimbangan yang cermat.

#### 9. Keselamatan di tempat kerja

Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk menjaga sifat aman baik lokasi maupun kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, pertimbangan faktor keamanan menjadi sangat penting. Pemanfaatan Satuan Petugas Pengamanan merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan menjaga keselamatan kerja (SATPAM).

## **2.1.5 Produktivitas Kerja**

### **2.1.5.1. 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 input, 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 input 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 input). 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.

### **2.1.5.2. 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 iklim kerja.
10. Penggunaan teknologi canggih.
11. Variabel produksi yang cukup.
12. Keamanan sosial.
13. Manajemen dan kepemimpinan.
14. Kesempatan Berprestasi.

### **2.1.5.3. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015), produktivitas dapat dinilai dengan beberapa variabel, antara lain:

1. Pengetahuan, Gagasan tentang pengetahuan lebih menitikberatkan pada kecerdasan, kemampuan kognitif, dan penguasaan pengetahuan. Pengetahuan adalah puncak dari hasil pendidikan formal dan informal yang membantu seseorang dalam pemecahan masalah, termasuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan cara yang produktif.
2. Keterampilan, Secara khusus, kapasitas dan pengetahuan teknis praktis di bidang profesional tertentu. Kapasitas untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan teknis disebut sebagai keterampilan seseorang. Diyakini bahwa seorang karyawan akan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dengan keterampilan.
3. Kemampuan, Mengingat bahwa hal itu dapat merujuk pada beberapa kompetensi, gagasan ini secara signifikan lebih komprehensif. Variabel pembentuk kemauan juga mencakup pengetahuan dan kemampuan.
4. Sikap adalah kebiasaan yang didorong oleh pola. Dalam hal perilaku seseorang di tempat kerja, pola ini menguntungkan. Sikap yang telah

mendarah daging pada pekerja untuk memungkinkan pekerjaan yang baik berdampak pada perilaku manusia.

## 2.2. Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Herni (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero)	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero). Artinya, jika kondisi lingkungan kerja dapat dimaksimalkan dengan baik, maka secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero). Artinya, jika perusahaan mampu menyeimbangkan beban kerja dengan baik maka secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.</li> <li>3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero). Artinya, jika perusahaan memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan beban kerja, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.</li> </ol>

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
2	Milafatul Q (2019)	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di divisi produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pertunjukan	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1 Variabel X1 (Beban Kerja) memiliki t hitung lebih besar dari t tabel atau <math>(-1,052) &gt; t \text{ tabel } (-1,967)</math> dengan nilai signifikansi <math>0,293 &gt; 0,05</math>. Dengan demikian, <math>H_0</math> diterima dan <math>H_a</math> ditolak, artinya "Beban Kerja" secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi</p> <p>2 Variabel X2 (stres kerja) memiliki t hitung lebih besar dari t tabel atau <math>(-5,120) &gt; t \text{ tabel } (-1,967)</math> dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math> maka dapat disimpulkan bahwa <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak.</p> <p>3 Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di divisi produksi PT. INKA Multi Solutions Madiun.</p> <p>4 Nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau <math>49,969 &gt; 2,40</math> dengan nilai signifikansi <math>0,000</math>. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa <math>H_a</math> diterima yang berbunyi Beban Kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. INKA Multi Solutions Madiun</p> <p>5 Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan. Karna memiliki nilai t hitung terbesar diantara variabel lainnya dengan nilai <math>10,873</math>, dan memiliki nilai signifikansi terkecil atau mendekati nol diantara variabel lainnya dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math></p>

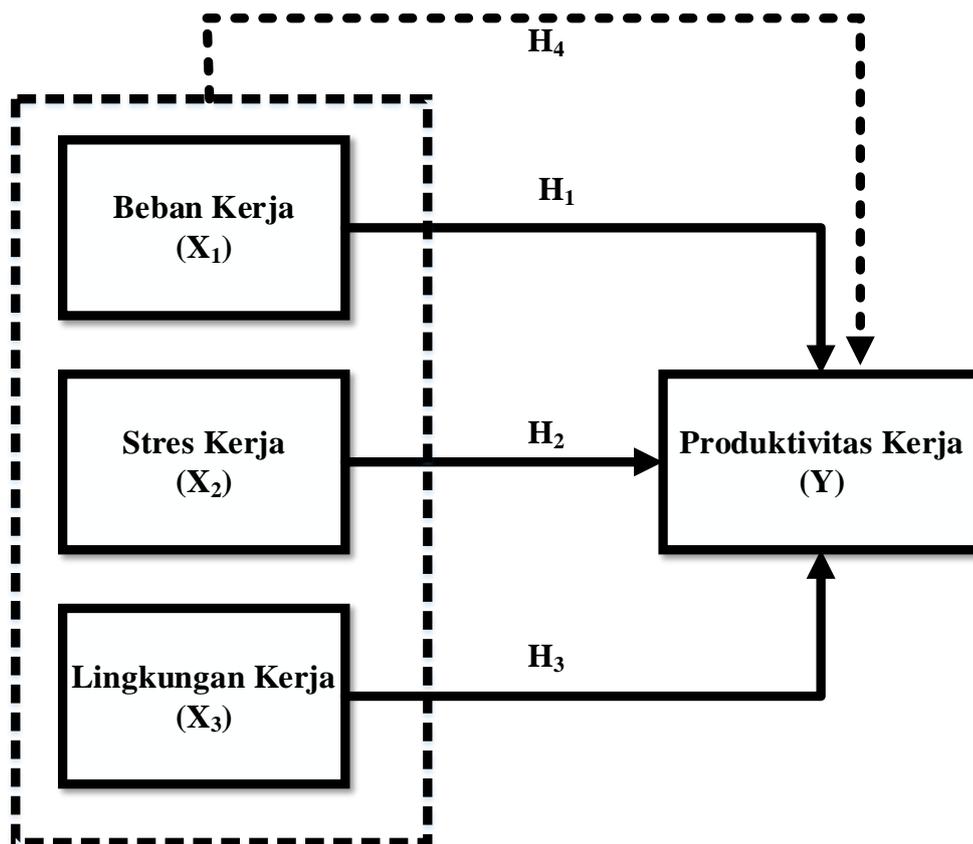
No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
3	Afia (2019)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai <i>variable intervening</i> di Poltekes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik	Beban Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja	Analisis Jalur	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dialami. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dialami. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin rendah. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan. Artinya munculnya beban kerja yang dialami karyawan secara tidak langsung dapat menurunkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya Munculnya stres kerja yang dialami karyawan secara tidak langsung dapat menurunkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
4	Martina (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT JS Jakarta)	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. JS Jakarta Production Section :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Artinya Jika Lingkungan kerja semakin baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja semakin buruk, maka produktivitas kerja akan menurun. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. JS Jakarta Production Section</li> <li>Artinya jika beban kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika beban kerja rendah, maka produktivitas kerja akan meningkat.</li> </ol>
5	Encep S (2017)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Beban Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Venia Agape Indonesia, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis beban kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,305 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung <math>4,305 &gt; t</math> tabel 2,009 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Artinya ada pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia.</p>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual untuk penelitian ini menguraikan jenis hubungan yang ada antara variabel independen 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:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

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

## **2.4. 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.  $H_1$  = Diduga Faktor beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai operasional dalam bongkar muat peti kemas PT TPS.
2.  $H_2$  = Diduga Faktor stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional bongkar muat peti kemas PT TPS.
3.  $H_3$  = Diduga Faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai operasional dalam bongkar muat peti kemas PT TPS.
4.  $H_4$  = Diduga Faktor beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional bongkar muat peti kemas PT TPS.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis 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.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel X yang meliputi variabel beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan variabel 1 Y yaitu produktivitas kerja (Y):

1. Beban Kerja ( $X_1$ )

Menurut Sunarso (2016:21), beban kerja adalah kumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan indikasi, khususnya:

- a. Target yang ingin dicapai
- b. Kondisi kerja
- c. Standar Pekerjaan

## 2. Stres Kerja ( $X_2$ )

Hamali (2018: 241) mengatakan variabel internal dan eksternal menyebabkan stres kerja, dan semua orang yang depresi merasakan gejalanya. Khususnya:

- a. Stres Lingkungan
- b. Stres Organisasi
- c. Stres Individu

## 3. Lingkungan kerja ( $X_3$ )

Siagian (2016: 56) mengatakan tempat kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan:

- a. Pencahayaan dan penerangan di tempat kerja
- b. Suhu tempat kerja dan kualitas udara
- c. kelembaban tempat kerja
- d. aliran udara tempat kerja
- e. kebisingan di tempat kerja
- f. hubungan tempat kerja
- g. Dekorasi tempat kerja
- h. Musik tempat kerja
- i. Keamanan tempat kerja

## 4. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas di tempat kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2017: 100), adalah keadaan pikiran. Keadaan pikiran yang terus-menerus mencari metode untuk meningkatkan situasi saat ini. Keyakinan bahwa seseorang selalu dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada yang dia lakukan kemarin dan bahwa dia akan melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi besok. indikator, antara lain:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan
- d. Sikap

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Pertama, peneliti mendefinisikan populasi dan ukuran dari hal yang diteliti. Sugiyono (2015) mendefinisikan populasi sebagai suatu wilayah studi yang terdiri dari orang-orang atau benda-benda dengan ciri-ciri yang tetap. Sedangkan sampel mewakili seluruh populasi. 408 pekerja PT TPS disurvei.

#### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2015:16) mengatakan bahwa karakteristik dan ukuran sampel mencerminkan populasi. Jika populasi besar dan peneliti kekurangan sumber daya (waktu, uang, dll.) untuk menyelidiki setiap anggota, sampel akan diekstrapolasikan ke populasi penuh. Saat meneliti sebuah komunitas, sangat penting untuk mendapatkan sampel yang representatif (perwakilan).

Penelitian ini menggunakan rumus pengambilan sampel Slovin (Sujarweni,2015).

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran pelepasan karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan.

Dengan menggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus Slovin dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{408}{1 + (408 \cdot 0,1^2)} = 80,3$$

Menurut hasil perhitungan ini, 80 sampel digunakan dalam penelitian ini.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Observasi**

Pengamatan memulai penelitian. Observasi melibatkan langkah fisiologis dan psikologis, menurut Sutrisno Hadi (2015:145). Memori dan observasi adalah kuncinya.

#### **3.4.2 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:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | diberi skor 5 |
| b. Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

#### **3.4.3 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).

#### **3.4.4 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.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji validitas

Uji validitas data mengevaluasi reliabilitas survei. Keandalan kuesioner tergantung pada kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang konsisten dengan observasi (Sugiyono, 2015:121). Derajat kebebasan (df) =  $N - k$  digunakan untuk melakukan uji validitas dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap item pertanyaan pada kolom korelasi item-total terkoreksi) dengan  $r$  product moment. ( $r$  hitung >  $r$  product moment) adalah indikator yang valid (pertanyaan).

#### 2. Tes kepercayaan

Uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil kuesioner yang digunakan untuk mengevaluasi suatu konstruk atau variabel. Jika jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut *Reliabel* (Ghozali, 2016:124). SPSS akan menggunakan statistik Cronbach Alpha untuk memastikan validitas hasil. Cronbach alpha > 0,60 menunjukkan konstruk atau variabel yang kredibel.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2016: 110) mengatakan uji asumsi klasik menentukan apakah penduga regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Analisis kuadrat terkecil digunakan untuk mencari persamaan regresi (OLS) terbaik. Jika regresi OLS memenuhi kriteria BIRU, dapat memberikan perkiraan yang tidak bias. Oleh karena itu, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linieritas harus dilakukan.

##### a. Uji normalitas

Tes  $t$  dan  $F$  mengharapakan harga yang tersisa memiliki penyebaran biasa, tes biasa memutuskan apakah faktor campur aduk atau residu dalam model kambung secara teratur disampaikan. Grafik dan uji faktual dapat memutuskan apakah residu memiliki alat angkut yang khas (Ghozali, 2016: 160). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Model regresi memenuhi kondisi ordinarity jika informasi (bintik-bintik) menyebar di sekitar garis miring dan bergerak menuju garis

miring atau grafik histogram menunjukkan desain alat angkut yang khas.

2. Model perulangan tidak memenuhi syarat kewajaran jika informasi umumnya menyebar dari sudut ke sudut dan tidak mengikuti arah garis miring, atau sebaliknya jika diagram histogram tidak menunjukkan desain distribusi yang khas.
3. ketika menerapkan uji Kolmogrov-Smirnov, kepentingannya harus lebih tinggi dari 0,05, yang menunjukkan bahwa informasi tersebut disesuaikan secara teratur.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mencari hubungan antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016:105). Model regresi yang reliabel membutuhkan variabel independen independen. Asosiasi yang berganda menunjukkan adanya multikolinearitas (multiko).

Ghazali (2016:106) mengatakan pembacaan TOL dan VIF menunjukkan multikolinearitas. Jika Tolerance atau VIF di atas 0,1, diasumsikan terjadi multikolinearitas.

Hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah:

1.  $H_0 : VIF > 10$ , terjadi multikolinearitas
2.  $H_1 : VIF < 10$ , tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini menentukan apakah varians residual berbeda antara pengamatan model regresi. Periksa plot pencar untuk heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditunjukkan oleh suatu pola, seperti titik-titik (bergelombang, membesar kemudian menyempit). Homoskedastisitas diperlukan untuk model regresi yang valid (Ghozali, 2016: 139).

Memeriksa scatterplot antara SRESID dan ZPRED, di mana hub Y adalah Y yang kabur dan hub X adalah terkonsentrasi pada sisa, mengungkap heteroskedastisitas (Y diantisipasi Y-valid). Perhatikan hal-hal berikut: (1) Heteroskedastisitas telah terjadi apabila struktur fokus merupakan contoh yang lazim (bergelombang, membesar, terbatas).

Tidak ada yang namanya heteroskedastisitas jika informasinya tidak jelas dan fokusnya sama-sama berada di atas dan di bawah 0 pada poros Y (Ghozali, 2016: 142).

#### 4. Regresi Linier Berganda

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:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas kerja
$\beta_1$	= Koefisien regresi beban kerja
$\beta_2$	= Koefisien regresi stres kerja
$\beta_3$	= Koefisien regresi lingkungan kerja
$X_1$	= Beban Kerja
$X_2$	= Stres kerja
$X_3$	= Lingkungan kerja
e	= Estimasi <i>kesalahan</i>

#### 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

$R^2$  mengukur seberapa baik model memperhitungkan perbedaan variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika  $R^2$  rendah, variabel independen tidak dapat menjelaskan varians variabel dependen. Jika mendekati 1, variabel independen menjelaskan variabel dependen. Variabel independen baru meningkatkan perhitungan  $R^2$ , terlepas dari dampaknya terhadap variabel dependen. Perhitungan  $R^2$  memiliki kekurangan ini. Banyak sarjana menggunakan  $R^2$  untuk memilih model regresi terbaik (Ghozali, 2016: 97).

6. uji t (Sebagian)

Uji statistik t pada dasarnya mengukur sejauh mana satu variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016: 88). Dalam penelitian ini variabel bebas beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap perubahan nilai variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja (Y).

$H_0$  diterima bila nilai thitung < ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan  $H_0$  ditolak bila nilai thitung > ttabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

7. Uji F (Serentak)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen model berhubungan dengan variabel dependen (Ghozali, 2016,179). Dalam penelitian ini beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) (Y).

$H_0$  diterima bila nilai F hitung < F tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05.

## BAB 4

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Ikhtisar

Sedikit gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, seperti usia dan jenis kelamin, dapat diambil dari ENTER THE HISTORY PT TPS. Responden memiliki kualitas berikut:

##### 4.1.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	28	35%
2	31-40 Tahun	30	37,5%
3	41-50 Tahun	16	20%
4	>50 Tahun	6	7.5%
<b>Jumlah</b>		80	100%

Sumber: data primer diolah (2022)

35% responden berusia antara 21 dan 30 tahun, 37,5% berusia antara 31 dan 40 tahun, 20% berusia 41 hingga 50 tahun, dan 7,5% berusia di atas 50 tahun. Sebagian besar pekerja PT TPS berusia antara 31 hingga 40 tahun.

##### 4.1.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	73	91,3%
2	Wanita	3	3,7%
<b>Jumlah</b>		80	100%

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan temuan data responden yang ada saat ini, responden pria berjumlah 73 orang atau 91,3%, sedangkan responden wanita berjumlah 3 orang atau 3,7%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa mayoritas personil PT TPS adalah laki-laki.

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini diikuti oleh 80 pekerja operasional PT TPS dengan tujuan untuk mengidentifikasi dampak beban kerja, stres di tempat kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Selain frekuensi, nilai rata-rata penelitian ini juga diperiksa. Berikut adalah pedoman klasifikasi untuk menentukan kategori mana yang sesuai dengan tanggapan responden rata-rata:

$$\frac{\text{Skor } T \text{ tertinggi} - \text{Skor } T \text{ terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

0,8 adalah jarak interval kelas pada setiap kategori sehingga berlaku ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Nilai Interval**

<b>Hose</b>	<b>Kategori</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2.61 – 3.40	3	Cukup Setuju (CS)
3.41 – 4.20	4	Setuju (S)
4.21 – 5.00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: data olahan (2022)

Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 80 responden adalah sebagai berikut:

### 1. Distribusi frekuensi penelitian responden pada variabel beban kerja ( $X_1$ )

Variabel beban kerja dalam penelitian ini memiliki tiga item pernyataan yang diberikan oleh responden. Berikut hasil investigasi responden terhadap variabel beban kerja ( $X_1$ ):

**Tabel 4.4**  
**Penilaian Deskriptif Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

	N	Minimum	Maksimum	berarti	Std. Deviasi	Keterangan
<b>X<sub>1.1</sub></b>	80	4	5	4.50	.503	SS
<b>X<sub>1.2</sub></b>	80	4	5	4.48	.503	SS
<b>X<sub>1.3</sub></b>	80	4	5	4.45	.501	SS
<b>Valid N (berdasarkan daftar)</b>	80					

Sumber: data primer diolah (2022)

### 2. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap stres kerja (X<sub>2</sub>)

Dalam penelitian ini variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, responden diberikan 3 pernyataan, dan penelitiannya tentang stres kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

	N	Minimum	Maksimum	berarti	Std. Deviasi	Keterangan
<b>X<sub>2.1</sub></b>	80	4	5	4.50	.503	SS
<b>X<sub>2.2</sub></b>	80	3	5	4.42	0,612	SS
<b>X<sub>2.3</sub></b>	80	4	5	4.49	.503	SS
<b>Valid N (berdasarkan daftar)</b>	80					

Sumber: data primer diolah (2022)

### 3. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Responden diberikan 9 pernyataan, dan penelitian tentang lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) menghasilkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>berarti</b>	<b>Std. Deviasi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X<sub>3.1</sub></b>	80	3	5	4,54	.526	SS
<b>X<sub>3.2</sub></b>	80	3	5	4.49	.574	SS
<b>X<sub>3.3</sub></b>	80	4	5	4,54	.502	SS
<b>X<sub>3.4</sub></b>	80	3	5	4.45	.571	SS
<b>X<sub>3.5</sub></b>	80	4	5	4.49	.503	SS
<b>X<sub>3.6</sub></b>	80	4	5	4.48	.503	SS
<b>X<sub>3.7</sub></b>	80	4	5	4.45	.501	SS
<b>X<sub>3.8</sub></b>	80	4	5	4.49	.503	SS
<b>X<sub>3.9</sub></b>	80	4	5	4.44	.499	SS
<b>Valid N (berdasarkan daftar)</b>	80					

Sumber: data primer diolah (2022)

#### 4. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres, dan lingkungan kerja.

Data produktivitas kerja responden (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>berarti</b>	<b>Std. Deviasi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y.1</b>	80	3	5	4.50	.595	SS
<b>Y.2</b>	80	4	5	4.50	.503	SS
<b>Y.3</b>	80	3	5	4.42	0,612	SS
<b>Y.4</b>	80	4	5	4.49	.503	SS
<b>Valid N (berdasarkan daftar)</b>	80					

Sumber: data primer diolah (2022)

### 4.3 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:

#### 4.3.1 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%.

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dengan melihat rhitung dan rtabel setiap pernyataan menggunakan SPSS.  $r_{count} > r_{table}$  memvalidasi setiap item pernyataan. Setiap item 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 ( $X_1$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X<sub>1.1</sub></b>	0.884	0,2199	Valid
<b>X<sub>1.2</sub></b>	0,843	0,2199	Valid
<b>X<sub>1.3</sub></b>	0.823	0,2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel beban kerja memiliki tiga elemen pernyataan. Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan pada variabel beban kerja dianggap sah dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena korelasi setiap item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Nilai r-tabel 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 ( $X_2$ ) ditunjukkan pada tabel di bawah ini, berdasarkan hasil pengolahan data.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X<sub>2.1</sub></b>	0,767	0,2199	Valid
<b>X<sub>2.2</sub></b>	0,791	0,2199	Valid
<b>X<sub>2.3</sub></b>	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-hitung lebih tinggi dari r-tabel. Untuk r-tabel, 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 ( $X_3$ ) ditunjukkan pada tabel di bawah ini, berdasarkan hasil pengolahan data.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X<sub>3.1</sub></b>	0,588	0,2199	Valid
<b>X<sub>3.2</sub></b>	0,583	0,2199	Valid
<b>X<sub>3.3</sub></b>	0,632	0,2199	Valid
<b>X<sub>3.4</sub></b>	0,714	0,2199	Valid
<b>X<sub>3.5</sub></b>	0,757	0,2199	Valid
<b>X<sub>3.6</sub></b>	0,807	0,2199	Valid
<b>X<sub>3.7</sub></b>	0,769	0,2199	Valid

<b>X<sub>3,8</sub></b>	0,734	0,2199	Valid
<b>X<sub>3,9</sub></b>	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  $df = N2$ .

#### 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)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y. <sub>1</sub>	0,728	0,2199	Valid
Y. <sub>2</sub> _	0,735	0,2199	Valid
Y. <sub>3</sub>	0,766	0,2199	Valid
Y. <sub>4</sub>	0,639	0,2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Ada empat pernyataan terpisah yang membentuk variabel produktivitas kerja. Semua item pernyataan pada variabel produktivitas kerja dianggap sah dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena nilai r-hitung untuk setiap item lebih besar dari r-tabel. Nilai

rtabel sebesar 0,2199 dihitung dengan menggunakan  $df = N-2$  dan pengujian 2 arah pada taraf signifikansi 0,05.

#### 4.3.1.2 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	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
<b>Beban Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	0,808	0.6	<i>Reliabel</i>
<b>Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0,626	0.6	<i>Reliabel</i>
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	0,868	0.6	<i>Reliabel</i>
<b>Produktivitas kerja (Y)</b>	0,684	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan **tabel 4.12**, nilai Cronbach's Alpha variabel Beban kerja (X<sub>1</sub>), variabel Stres kerja (X<sub>2</sub>), variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan variabel produktivitas kerja (Y) lebih dari 0,6 menunjukkan bahwa datanya dapat dipercaya dan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

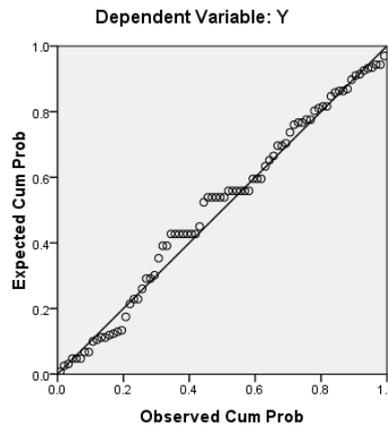
Seperti diketahui bahwa uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal, uji normalitas berusaha untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Kedua analisis grafis dan pengujian statistik dapat digunakan untuk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

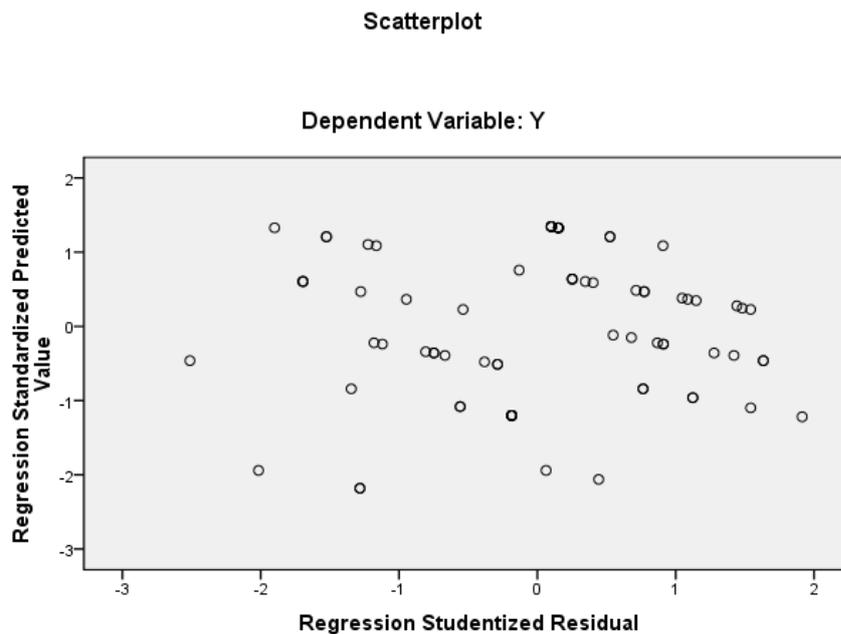


Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

**Gambar 4.1**  
**Plot PP Normal Regresi Standar Residual**

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengidentifikasi ketika variabel independen (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 <sub>1</sub>	0,153 _	6.543	Tidak terjadi multikolinearitas
X <sub>2</sub> _	0, 324	3.091	Tidak terjadi multikolinearitas
X <sub>2</sub> _	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 indeks 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 <sub>1</sub>	.389	.112	.313	3.483	.001
X <sub>2</sub>	1.121	.080	.865	14.004	.000
X <sub>3</sub>	.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:

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

Keterangan:

- $X_1$  : Beban kerja  
1 : Koefisien arah regresi variabel beban kerja  
 $X_2$  : Stres kerja  
2 : Koefisien arah regresi variabel stres kerja  
 $X_3$  : 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.

#### **4.3.4. Uji Hipotesis**

##### **4.3.4.1. 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 yaitu 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 yaitu Produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05, dan Fhitung sebesar 244.555 yang lebih besar dari F-titung 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 <sup>a</sup>
Sisa	18.810	76	.247		
Total	200,388	79			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

#### 4.3.4.2. uji-t (Parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah variabel independen 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). Nilai p 0,001 kurang dari ambang batas 0,05 untuk signifikansi statistik, dan t-hitung 3,483 lebih tinggi dari nilai 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-hitung 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-hitung untuk variabel bebas ketiga yaitu lingkungan kerja sebesar 3,491 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,99167 dan nilai

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.

#### 4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda mengevaluasi garis regresi yang diestimasi dan hubungan antara variabel-variabel independen 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**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Disesuaikan R Square</b>	<b>Std. Kesalahan Perkiraan</b>
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 nilai R lebih besar dari 0,5 menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi. Setelah menjalankan angka di SPSS, peneliti menemukan bahwa nilai Adjusted R Square untuk koefisien determinasi berganda adalah 0,902, atau 90,2%. Nilai 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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 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 nilai 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 Nilai sig.0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05 dan nilai 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 Nilai 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 nilai p 0,000 ( kurang dari alfa 0,05) dan f hitung. 244.555

## **5.2 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 ISSN: 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, Irham. 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 intervening 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 Inka Multi Solusi Madiun*. Jurnal Ilmiah 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

# **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



Nomor : HM.03.05/19/5/1/SPMA/SPMA/PTPS-22 Surabaya, 19 MAY 2022  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Pengajuan Ijin Penelitian Kepada  
Di Terminal Petikemas Surabaya Yth. Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya  
di  
Surabaya

1. Berdasarkan surat permohonan Ijin Penelitian Skripsi dari Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya tertanggal 18 April 2022, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa atas nama Supatno (NIM : 20131064) pada prinsipnya dapat melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Terminal Petikemas Surabaya (PT. TPS);
2. Selanjutnya disampaikan bahwa penelitian dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Kegiatan penelitian bertempat di Departemen Terminal Operasi dengan periode 20 Mei s.d 20 Juli 2022;
  - b. Peserta penelitian akan dibimbing oleh Manajer Terminal Operasi PT. TPS dengan mentaati seluruh peraturan yang berlaku di PT. TPS dan menjunjung tinggi nilai AKHLAK BUMN yang berlaku;
  - c. Peserta penelitian akan menanggung segala resiko dan biaya dalam menjalankan penelitian di PT. TPS;
  - d. Sesuai dengan ketentuan dan prosedur ISO 27001, peserta mengisi form Komitmen Kerahasiaan dan dikembalikan pada saat peserta memulai kegiatan penelitian di PT. TPS.
  - e. Peserta penelitian memberikan laporan akhir hasil saat berakhirnya periode penelitian tersebut.
3. Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

A.n DIREKSI PT. TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA  
MANAJER SUMBER DATA MANUSIA

  
TPS Terminal Petikemas Surabaya  
HERRY SUBAGIYO

PT. Terminal Petikemas Surabaya  
Jl. Tanjung Mutiara 1 Surabaya 60177  
East java - Indonesia  
www.tps.co.id

P: +62 31 328 3265-70  
F: +62 31 329 1628

## **Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Karyawan

karyawan operasional PT TPS

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam manajemen yang berjudul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Dalam Melakukan Bongkar Muat Petikemas PT TPS** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis Pada STIAMAK Barunawati Surabaya. Saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Saudara/i untuk mengisi pendapat pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Saudara/i berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

**(Supatno)**

**A. IDENTITAS RESPONDEN:**

Nama :  
Umur : ..... Tahun  
Jenis Kelamin :

**B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:**

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
  - Sangat Setuju (SS) -> 5
  - Setuju (S) -> 4
  - Cukup Setuju (CS) -> 3
  - Tidak Setuju (TS) -> 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor (085231887133). Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih

**A. Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Beban kerja setiap karyawan memiliki target yang harus dicapai					
2. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi pekerjaan					
3. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ditentukan					

**B. Variabel Stress Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1 Perusahaan mencegah adanya stres kerja pada faktor lingkungan pekerjaan					
2. perusahaan mencegah adanya stres kerja pada faktor organisasi					
3. perusahaan mencegah adanya stres kerja pada faktor pekerjaan inividu					

**C. Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1 penerangan dan cahaya ditempat kerja sangat baik					
2. suhu udara di tempat kerja sangat baik					
3. suhu kelembaban ditempat kerja sangat baik					
4. sirkulasi di tempat kerja sangat baik					
5. kebisingan di tempat kerja tidak terjadi					
6. hubungan kerja antar karyawan terjalin baik					
7. dekorasi interior perusahaan sangat baik					
8. perusahaan memberikan bantuan speaker untuk peralatan kerja					
9. perusahaan menyediakan security untuk keamanan					

**D. Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1 pengetahuan saya dapat menunjang produktivitas kerja saya					
2. keterampilan saya dapat menunjang produktivitas kerja saya					
3. kemampuan saya dapat menunjang produktivitas kerja saya					
4. sikap saya dapat menunjang produktivitas kerja saya					

**Lampiran 3 Tabel Tabulasi Data Kuisiomer Penelitian**  
**Tabel Tabulasi X1**

<b>NO</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>2</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>3</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>4</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>5</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>6</b>	4	4	5	<b>13</b>
<b>7</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>8</b>	4	5	5	<b>14</b>
<b>9</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>10</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>11</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>12</b>	4	4	5	<b>13</b>
<b>13</b>	5	4	4	<b>13</b>
<b>14</b>	4	5	4	<b>13</b>
<b>15</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>16</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>17</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>18</b>	4	5	4	<b>13</b>
<b>19</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>20</b>	5	4	5	<b>14</b>
<b>21</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>22</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>23</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>24</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>25</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>26</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>27</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>28</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>29</b>	5	4	5	<b>14</b>
<b>30</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>31</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>32</b>	5	5	5	<b>15</b>

33	5	5	5	15
34	5	5	5	15
35	5	4	4	13
36	5	5	4	14
37	5	5	5	15
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	4	4	4	12
44	5	4	5	14
45	5	5	5	15
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	5	5	5	15
49	5	5	5	15
50	4	4	4	12
51	5	5	4	14
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	4	4	5	13
56	5	5	4	14
57	4	5	5	14
58	5	5	5	15
59	5	5	5	15
60	5	5	5	15
61	4	4	5	13
62	5	4	4	13
63	4	5	4	13
64	4	4	4	12
65	4	4	4	12
66	4	4	4	12
67	4	5	4	13
68	5	5	5	15
69	5	4	5	14
70	5	5	4	14

<b>71</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>72</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>73</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>74</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>75</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>76</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>77</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>78</b>	5	4	5	<b>14</b>
<b>79</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>80</b>	4	4	4	<b>12</b>

**Tabel Tabulasi X2**

<b>NO</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>2</b>	5	4	5	<b>14</b>
<b>3</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>4</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>5</b>	4	5	4	<b>13</b>
<b>6</b>	4	5	4	<b>13</b>
<b>7</b>	5	4	5	<b>14</b>
<b>8</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>9</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>10</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>11</b>	4	5	5	<b>14</b>
<b>12</b>	5	4	4	<b>13</b>
<b>13</b>	4	4	5	<b>13</b>
<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>15</b>	4	3	4	<b>11</b>
<b>16</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>17</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>18</b>	5	4	4	<b>13</b>
<b>19</b>	4	5	5	<b>14</b>
<b>20</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>21</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>22</b>	4	4	5	<b>13</b>
<b>23</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>24</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>25</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>26</b>	4	3	4	<b>11</b>
<b>27</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>28</b>	4	5	4	<b>13</b>
<b>29</b>	5	4	5	<b>14</b>
<b>30</b>	4	4	5	<b>13</b>
<b>31</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>32</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>33</b>	5	5	5	<b>15</b>

34	5	4	5	14
35	4	5	5	14
36	5	5	5	15
37	4	4	5	13
38	5	5	4	14
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	3	4	11
42	5	5	5	15
43	4	5	4	13
44	5	4	5	14
45	4	4	5	13
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	5	5	5	15
49	5	4	5	14
50	5	5	4	14
51	5	4	5	14
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	5	4	13
55	4	5	4	13
56	5	4	5	14
57	5	5	4	14
58	5	5	5	15
59	5	5	5	15
60	4	5	5	14
61	5	4	4	13
62	4	4	5	13
63	4	4	4	12
64	4	3	4	11
65	4	4	4	12
66	4	4	4	12
67	5	4	4	13
68	4	5	5	14
69	5	5	5	15
70	5	5	5	15
71	4	4	5	13

<b>72</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>73</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>74</b>	4	4	4	<b>12</b>
<b>75</b>	4	3	4	<b>11</b>
<b>76</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>77</b>	4	5	4	<b>13</b>
<b>78</b>	5	5	5	<b>15</b>
<b>79</b>	5	5	4	<b>14</b>
<b>80</b>	5	4	4	<b>13</b>



33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
35	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
36	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
37	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
38	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
52	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
55	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
56	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
57	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
59	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
62	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
63	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
67	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
68	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
69	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
70	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43

<b>71</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>43</b>
<b>72</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>73</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
<b>74</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>75</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>76</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>
<b>77</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>78</b>	4	4	5	5	4	5	5	5	4	<b>41</b>
<b>79</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>80</b>	3	3	4	4	4	4	4	5	5	<b>36</b>

**Tabel Tabulasi Y**

<b>NO</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	5	5	5	4	<b>19</b>
<b>2</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
<b>3</b>	5	4	4	4	<b>17</b>
<b>4</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
<b>5</b>	4	4	5	4	<b>17</b>
<b>6</b>	4	4	5	4	<b>17</b>
<b>7</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
<b>8</b>	4	5	5	4	<b>18</b>
<b>9</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
<b>10</b>	4	5	5	5	<b>19</b>
<b>11</b>	5	4	5	5	<b>19</b>
<b>12</b>	5	5	4	4	<b>18</b>
<b>13</b>	4	4	4	5	<b>17</b>
<b>14</b>	5	4	4	4	<b>17</b>
<b>15</b>	4	4	3	4	<b>15</b>
<b>16</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
<b>17</b>	5	4	4	4	<b>17</b>
<b>18</b>	5	5	4	4	<b>18</b>
<b>19</b>	4	4	5	5	<b>18</b>
<b>20</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
<b>21</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
<b>22</b>	4	4	4	5	<b>17</b>
<b>23</b>	5	5	5	4	<b>19</b>
<b>24</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
<b>25</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
<b>26</b>	3	4	3	4	<b>14</b>
<b>27</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
<b>28</b>	5	4	5	4	<b>18</b>
<b>29</b>	4	5	4	5	<b>18</b>
<b>30</b>	5	4	4	5	<b>18</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	<b>20</b>

32	5	5	5	5	20
33	4	5	5	5	19
34	5	5	4	5	19
35	5	4	5	5	19
36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	5	17
38	5	5	5	4	19
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	3	4	3	4	14
42	5	5	5	5	20
43	5	4	5	4	18
44	4	5	4	5	18
45	5	4	4	5	18
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	4	5	5	5	19
49	5	5	4	5	19
50	5	5	5	4	19
51	5	5	4	5	19
52	5	4	4	4	17
53	4	4	4	4	16
54	4	4	5	4	17
55	4	4	5	4	17
56	5	5	4	5	19
57	4	5	5	4	18
58	5	5	5	5	20
59	4	5	5	5	19
60	5	4	5	5	19
61	5	5	4	4	18
62	4	4	4	5	17
63	5	4	4	4	17
64	4	4	3	4	15
65	4	4	4	4	16
66	5	4	4	4	17
67	5	5	4	4	18
68	4	4	5	5	18
69	5	5	5	5	20

<b>70</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
<b>71</b>	4	4	4	5	<b>17</b>
<b>72</b>	5	5	5	4	<b>19</b>
<b>73</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
<b>74</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
<b>75</b>	3	4	3	4	<b>14</b>
<b>76</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
<b>77</b>	5	4	5	4	<b>18</b>
<b>78</b>	4	5	5	5	<b>19</b>
<b>79</b>	5	5	5	4	<b>19</b>
<b>80</b>	3	5	4	4	<b>16</b>

#### Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan SPSS

##### Deskriptif X1 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	80	4	5	4.50	.503
X1.2	80	4	5	4.48	.503
X1.3	80	4	5	4.45	.501
Valid N (listwise)	80				

##### Deskriptif X2

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	80	4	5	4.50	.503
X2.2	80	3	5	4.42	.612
X2.3	80	4	5	4.49	.503
Valid N (listwise)	80				

### Deskriptif X3

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	72	4	5	4.62	.488
X3.2	72	3	5	4.54	.555
X3.3	72	4	5	4.50	.504
X3.4	72	3	5	4.43	.601
Valid N (listwise)	72				

### Deskriptif Y

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	80	3	5	4.50	.595
Y.2	80	4	5	4.50	.503
Y.3	80	3	5	4.42	.612
Y.4	80	4	5	4.49	.503
Valid N (listwise)	80				

## Validitas X1

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.651**	.603**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.651**	1	.498**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.603**	.498**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.884**	.843**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Validitas X2

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.411**	.375**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.411**	1	.306**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000
	N	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.375**	.306**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.767**	.791**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



X3.8 Pearson Correlation	.193	.175	.353**	.416**	.750**	.725**	.576**	1	.501**	.734**
Sig. (2-tailed)	.086	.121	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.9 Pearson Correlation	.298*	.174	.262*	.410**	.501**	.675**	.772**	.501**	1	.719**
Sig. (2-tailed)	.007	.123	.019	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOT Pearson Correlation	.588*	.583**	.632**	.714**	.757**	.807**	.769**	.734**	.719**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Validitas Y**  
**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.380**	.417**	.232*	.728**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.038	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.380**	1	.411**	.375**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.417**	.411**	1	.306**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.000
	N	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.232*	.375**	.306**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.038	.001	.006		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.728**	.735**	.766**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliabilitas X1

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	3

### Reliabilitas x2

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	3

### Reliabilitas X3

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliabilitas Y

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	4