

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRESS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT PANASONIC GOBEL LIFE SOLUTIONS
MANUFACTURING INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Strata Satu

Program Sarjana – Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

ELSI HERLANI

NIM. 2016511057

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA**

2020

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Elsi Herlani

Nim : 2016511057

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karna itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 01 September 2020

Elsi Herlani

NIM : 2016511057

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama mahasiswa : ELSI HERLANI
NIM : 2016511057
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT Panasonic Gobel Life
Solutions Manufacturing Indonesia

Bogor, 01 September 2020

Dosen Pembimbing

Ir. SM. Parulian Tanjung, MM

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRESS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT
PANASONIC GOBEL LIFE SOLUTIONS MANUFACTURING
INDONESIA**



ELSI HERLANI

NIM : 2016511057

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Senin tanggal 07 bulan September tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen.

- | | |
|--|--|
| 1. <u>Koentari, SE, MM</u>
Ketua
2020 | <u>Td. Tangan.....</u>
Tanggal : 07 September |
| 2. <u>Drs. Joni Heruwanto, MM</u>
Anggota
2020 | <u>Td. Tangan.....</u>
Tanggal : 07 September |
| 3. <u>Ir. SM. Parulian Tanjung, MM</u>
Anggota
2020 | <u>Td. Tangan.....</u>
Tanggal : 07 September |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjan – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.MM

Tanggal :

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia. (2) Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dan (3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (Cronbach Alpha). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dengan nilai beta (β) sebesar 0,355 dan sig.t = 0,000. (2) Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dengan nilai beta (β) sebesar - 0,211 dan sig.t 0,002.

Berdasarkan hasil penelitian maka lingkungan kerja disarankan untuk dipertahankan dan stress kerja disarankan untuk diminimalisir agar produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kata Kunci :

Lingkungan kerja, stress kerja, produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of: (1) Work Environment on Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia. (2) Job Stress on Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia and (3) Work Environment and Work Stress on Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

This research is a causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study was 90 people. The data were collected using a questionnaire while the data analysis was carried out using descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Data were collected using a questionnaire that has been tested for validity (CFA) and reliability (Cronbach Alpha). Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis of this study. The results of this study indicate that: (1) The work environment has a positive and significant influence on the Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia with a beta (β) value of 0.355 and sig. = 0,000. (2) Job Stress has a negative and significant effect on Employee Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia with a beta value (β) of - 0.211 and sig. 0.002.

Based on the research results, it is recommended that the work environment be maintained and work stress is recommended to be minimized so that employee work productivity can also increase.

Keywords :

Work environment, work stress, employee work productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat dan ridha-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia” .

Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini , khususnya kepada :

1. Bapak Ir. SM. Parulian Tanjung, MM selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
2. Ibu Dra. Susanti Widhiastuti., SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE. MM. M.Ak selaku ketua STIE IPWIJA
4. Kedua Orang Tua yang selalu mendukung dan memberi semangat.
5. Seluruh Dosen Pengajar serta Pegawai Kampus STIE IPWIJA
6. Pimpinan, seluruh staff dan rekan – rekan kerja di PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia, yang telah membantu,

membimbing, dan mengarahkan penulis ketika melakukan penelitian di bagian tersebut.

7. Kepada Rismayanti, Duwi Sari, Herlina Pandiangan, Devie Triana, Rahmawati dan Lena Indriyana yang selalu mendukung, membantu, memotivasi dan menemani makan siang saya.

Untuk semua bimbingan dan arahan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga kebaikan Bapak/Ibu sekalian mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak kesalahan dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk meningkatkan mutu laporan ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa STIE IPWIJA.

Bogor, 01 September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman	
Halaman pernyataan	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran	30
2.4 Hipotesis Penelitian	32
 BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	

3.1 Tempat dan waktu penelitian	34
3.2 Desain Penelitian	34
3.3 Operasionalisasi Variabel	36
3.4 Populasi Dan Sampel	36
3.5 Metode Pengumpulan Data	38
3.6 Instrumentasi Variable Penelitian	39
3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	46
4.1.1.1 Profil Perusahaan.....	46
4.1.1.2 Visi dan Misi	47
4.1.1.3 Struktur Organisasi	48
4.1.2 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab dari Masing-Masing Bagian Berdasarkan Struktur Organisasi.....	48
4.1.3 Deskriptif Karakteristik Data Responden	52
4.1.4 Instrumen Penelitian	55
4.1.4.1 Uji Validitas.....	55
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	58
4.1.5 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	61
4.1.5.1 Analisis Data.....	61
4.1.5.1.1 Analisis Deskriptif	61
4.1.5.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	66

4.1.5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.1.5.2 Pengujian Hipotesis	73
4.1.5.2.1 Uji Simultan (Uji F).....	73
4.1.5.2.2 Uji Parsial (Uji t).....	76
4.1.5.2.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.2 Pembahasan.....	79

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 3.2 Desain Penelitian	35
Struktur Organisasi PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	70

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Produksi	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel	36
Tabel 3.5 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabl 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X ₂).....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₁).....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja (X ₂).....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X ₁).....	63
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja (X ₂).....	64
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Asumsi Autokorelasi	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan.....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial	77
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku - perilaku para karyawan.

Menurut Wasesa Gandhi Dwi Utama (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. APG (Agung Perkasa Garmen) mengatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sig. 0,042 ($p < 0,05$) dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sig. 0,011 ($p < 0,05$).

PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufaktur Indonesia (PGLSMID) adalah perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture* peralatan kelistrikan yang berlokasi di Kawasan Menara Permai, Jl. Raya Narogong km. 23,8 Kec. Cileungsi Kab. Bogor 16820. Kegiatan produksi Panasonic secara global adalah mendukung kebutuhan konsumen, dalam menyediakan beragam solusi komponen dan peralatan bisnis juga produk-produk '*consumer*' elektronik yang terdiri dari dua kategori besar, yaitu digital AV dan *Home Appliances*. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mempunyai inovasi untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produksi yang ada. Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan jaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal agar tercapainya produktivitas yang baik di perusahaan. Karyawan

PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia diindikasikan memiliki tingkat produktivitas yang kurang. Hal ini ditunjukkan dengan sering tidak tercapainya target-target, dapat dilihat dari data tentang produktivitas ternyata banyak realisasi produktivitas yang belum sesuai dengan target yang sudah direncanakan.

Table 1.1

Data Produksi Triwulan

Tahun 2017 s/d 2019

Periode	Company Work	Actual Waktu Kerja	Over Time	Jumlah Manpower	Planning Produksi (Pcs)	Actual Produksi (Pcs)
Triwulan 1	79,920	55,060	-	35	733,000	916,420
Triwulan 2	78,305	48,475	-	27	990,000	992,025
Triwulan 3	76,550	47,396	10,350	29	1,039,000	1,018,660
Triwulan 4	69,905	15,147	12,660	23	715,940	783,402
Triwulan 5	57,925	38,449	7,560	20	750,600	775,380
Triwulan 6	111,635	74,164	22,050	20	1,081,900	1,037,908
Triwulan 7	82,895	52,990	14,040	20	1,005,260	1,054,130
Triwulan 8	106,390	81,853	6,295	20	1,424,380	1,328,790
Triwulan 9	134,230	106,700	-	30	1,480,000	1,507,573
Triwulan 10	115,400	86,855	12,135	20	1,698,000	1,496,718

Usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai

bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga produktivitas pegawai tersebut akan rendah.

Usaha lain untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan kesehatan karyawan terutama dari segi psikologi , contohnya yaitu stres kerja (Rachel massie : 2018). Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Oleh karna itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PANASONIC GOBEL LIFE SOLUTIONS MANUFACTURING INDONESIA”

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang dterjadi yaitu:

1. Apakah lingkungan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi di PT Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan motivasi terhadap karyawan agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dari segi kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dimana mereka bekerja. Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia

khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia (PGLSMID)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih baik.

1.4.3 Bagi STIE IPWIJA

Laporan ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan atau sebagai referensi bagi pembaca, sekaligus sebagai acuan untuk bahan pembelajaran kedepan.

1.5 sistematika penulisan

Penelitian akan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi manajemen sumber daya manusia, definisi kinerja karyawan, definisi lingkungan kerja, definisi stress kerja, penelitian-penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi menjelaskan mengenai pendekatan penelitian tempat dan waktu penelitian, definisi oprasional variabel dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data teknik pengumpulan data, dan teknis analisi data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian, yang berisi tentang gambaran umum objek penelitian, Deskriptif Karakteristik Data Responden, Analisis Data dan Pengujian Hipotesis, serta pembahasan hasil analisis.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen SDM merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya.

Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya *manajemen SDM* melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja.

Menurut Handoko pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan seleksi, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mary Parker Follett pengertian manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan.

Menurut Sofyandi (2009:6), **Manajemen sumber daya manusia** adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Jadi kesimpulan dari semua pengertian menurut para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses manajemen yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang yang paling utama adalah profit. *A happy employee relates that happiness to customers, and vice-versa for unhappy ones.* Seorang karyawan yang bahagia akan menunjukkan perangai yang baik, hal itu tentunya akan turut membuat konsumen merasa senang. Sebagai dampaknya, angka profit pun meningkat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia jangka panjang yang kedua adalah untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan terus mengalami pertumbuhan. Sama seperti alasan pada tujuan sebelumnya, seorang karyawan yang bahagia akan menciptakan hasil kerja yang baik. Ketika hasil kinerja karyawan terus membaik, otomatis perusahaan akan semakin berkembang menjadi perusahaan yang lebih unggul dari waktu ke waktu.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pengertian manajemen SDM, hal tersebut berkaitan erat dengan pengaturan tenaga kerja perusahaan dan interaksinya antar anggota. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan atau bisnis maka memiliki beberapa manfaat berikut ini:

1. Staffing/ Employment

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka akan terbentuk perencanaan yang baik terkait seleksi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Manajer berperan untuk menyaring tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan komposisi yang dibutuhkan perusahaan. Tujuannya agar tidak terjadi kelebihan dan kekurangan tenaga kerja.

2. Performance Evaluation

Seorang manajer akan bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi terhadap tenaga kerja. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka dapat memberikan penilaian terhadap kinerja anggota dan memastikan masing-masing tenaga kerja melakukan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Compensation

Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan koordinasi pemberian kompensasi atau reward untuk tenaga kerja. Manajer memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan struktur penggajian yang baik. Hal ini berkaitan dengan kesesuaian antara pembayaran dengan manfaat yang diberikan dari tenaga kerja.

4. Training and Development

Seperti yang dijelaskan dalam pengertian manajemen sumber daya manusia yang mengatur hubungan tenaga kerja, hal tersebut berperan untuk memberikan pelatihan dan pengarahan yang baik terhadap anggota perusahaan. Manajer juga bertanggung jawab terhadap masalah pemutusan hubungan kerja jika ada anggota yang tidak memenuhi kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan atau terjadi kelebihan tenaga kerja.

5. Personnel Research

Seorang manajer akan berusaha untuk meningkatkan efektifitas jalannya perusahaan melalui analisis terhadap permasalahan individu pekerja. Misalnya saja yang berkaitan dengan keterlambatan kerja, ketidakhadiran secara berulang dan permasalahan lainnya yang bisa saja timbul karena ketidaknyamanan pekerja terhadap sistem perusahaan. Dengan adanya analisis perilaku tersebut yang menyangkut pribadi pekerja dapat menghindari karyawan yang mengundurkan diri secara mendadak. Karena hal tersebut bisa berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan.

6. Employe Relations

Suatu bisnis atau perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik maka dapat menghindari adanya permasalahan yang berkaitan dengan serikat pekerja.

Keteraturan dalam hubungan antara pemimpin perusahaan dan anggota perusahaan dapat mencegah adanya serikat pekerja seperti aksi mogok kerja, demonstrasi dan permasalahan lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja.

7. Safety and Health

Meskipun pengertian manajemen sumber daya manusia mengarah pada kepentingan untuk mengatur interaksi dengan tenaga kerja, namun dalam peranannya juga harus mementingkan tentang keselamatan kerja karyawan.

Keselamatan kerja karyawan harus menjadi prioritas seorang manajer karena akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan. Sehingga manajer akan membuat serangkaian standar operasional prosedur kerja pada beberapa perusahaan yang berkaitan dengan produksi.

2.1.2 Produktivitas Kerja Karyawan

1. Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2004).

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat

diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 1992).

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, 1990:97-98). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
2. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Jadi dari beberapa definisi diatas, produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu industri atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Berikut ini faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2) Kesehatan jasmani dan rohani

Karyawan yang sehat badan dan psikologi nya akan lebih kuat bekerja dan mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja, maka secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4) Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

5) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda

6) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat

hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

3. Karakteristik Produktivitas Karyawan

Vincent Gaspersz (2000:71) mengemukakan karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut:

1. Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien
4. Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu
5. Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya
6. Dapat berperan sebagai anggota tim kerja sama dengan baik, sebagaimana juga menjadi pemimpin tim kerja sama dengan baik.
7. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri
8. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan itu.
9. Mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain.
10. Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung baik.

11. Sangat menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya.
12. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik
13. Seringkali melampaui standar-standar yang telah ditetapkan
14. Selalu mampu mempelajari Sesutu hal baru dengan cepat.

4. Indikator produktivitas

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul itu seperti di bawah ini:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

5. Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun dalam kasus-kasus tertentu atau waktu-waktu tertentu perusahaan mendapati bahwa produktivitas perusahaannya relatif rendah. Menghadapi situasi seperti ini manajemen perusahaan akan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas.

1. Memberikan lingkungan kerja yang baik,

strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan kerja. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja.

2. Memberikan pelatihan,

pelatihan atau training akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. karena dengan adanya pelatihan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja selain itu juga untuk meningkatkan pola pikir dari karyawan tersebut. *Cara meningkatkan produktivitas karyawan* dengan pelatihan sangat penting bagi setiap karyawan di perusahaan supaya dapat bekerja secara profesional terutama bagi karyawan baru.

3. Melakukan pengawasan,

pengawasan disini terdiri dari pengawasan atasan secara langsung dan sistem pengendalian manajemen, strategi ini perlu dilakukan supaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat segera diketahui dan dipantau, sehingga bila terjadi penyimpangan dari tujuan atau target yang ditentukan, maka akan segera dapat dilakukan perbaikan.

4. Beri reward dan hukuman pada karyawan,

Banyak karyawan yang sebenarnya memiliki potensi yang lebih, namun terkadang mereka takut untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Untuk itu beri mereka reward atas keberhasilan yang diraih sehingga reward tersebut juga

akan membantu meningkatkan kemampuannya dan supaya lebih bersemangat dalam bekerja.

5. Beri motivasi untuk maju,

Dengan adanya motivasi maka karyawan akan mendapatkan kekuatan tersendiri dalam bekerja, motivasi menjadi cara meningkatkan produktivitas karyawan yang efektif namun juga harus ditunjang dengan strategi pendukung yang lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Lewa & Subowo (2005) Mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal. **Alex S. Nitisemito (2000:183)** Menurutnya, Lingkungan kerja yakni ialah segala sesuatu yang berada

di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan - pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1996).

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001 : 21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar

dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001;46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.4 Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Prabu (2003 : 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001 : 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam

interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2. Indikator Stres Kerja

Sedangkan menurut Igor S (1997;248), Indikasi Stres Kerja adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.

6. Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (1997;249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala- gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menolak perubahan.
2. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
3. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
4. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang- orang yang bekerja bersama

3. Dampak Stress Kerja

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Akibat stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja, atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun banyak pula yang negatif dan ber-bahaya.

Stres tidak selalu mempunyai pengaruh negatif, dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan dampak positif, stres demikian disebut eustres. Adapun stress

yang berdampak negatif disebut distres. Lebih lanjut dikemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam:

- 1) Aspek psikologis (ke-cenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri);
- 2) Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf);
- 3) Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, kurang bertanggungjawab); dan
- 4) Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Dita Tri Pamungkas (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pt Mitrabuana Citra Abadi Semarang	Lingkungan Stress Kerja Produktivitas ,motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Maupun Parsial Mempengaruhi Produktivitas Kerja • Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan • Stress Kerja Berpengaruh Negative Terhadap Produktivitas Karyawan 	Terdapat variabel lingkungan, stress kerja dan produktivitas	Terdapat variabel motivasi kerja

Eva Friatining sih (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Behrindo Nusa Perkasa	Lingkungan ,disiplin, produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan 	Terdapat variabel lingkungan dan produktivitas	Terdapat variabel disiplin
Wasesa Gandhi Dwi Utama (2018)	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Agung Perkasa Garmen	Motivasi, stress kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Stress Kerja Berpengaruh Negative Terhadap Produktivitas Karyawan • Lingkungan Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan 	Terdapat variabel stress kerja , lingkungan dan produktivitas	Terdapat variabel motivasi, dan budaya organisasi
Firsty Candra Novitasari (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Misaja Mitra Pati	Lingkungan, pendidikan, prestasi kerja, produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 	Terdapat variabel lingkungan dan produktivitas	Terdapat variabel pendidikan dan prestasi kerja
Ari Tri Bagus (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Surabaya	Disiplin kerja, stress kerja, produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Stress Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 	Terdapat variabel Stress kerja dan produktivitas karyawan	Terdapat variabel disiplin kerja
Tony Susilo Wibowo (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Delta Jaya Mas	Motivasi, stress kerja , produktivitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Stress Kerja Memiliki Pengaruh Yang Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan 	Terdapat variabel stress kerja dan produktivitas karyawan	Terdapat variabel motivasi

2.3 Kerangka pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal dan menghasilkan produktivitas yang baik. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, atau sering ada gangguan dari karyawan lain, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal dan hasilnya produktivitas pun akan menurun.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stres kerja dapat membantu atau merusak produktivitas karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu, Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

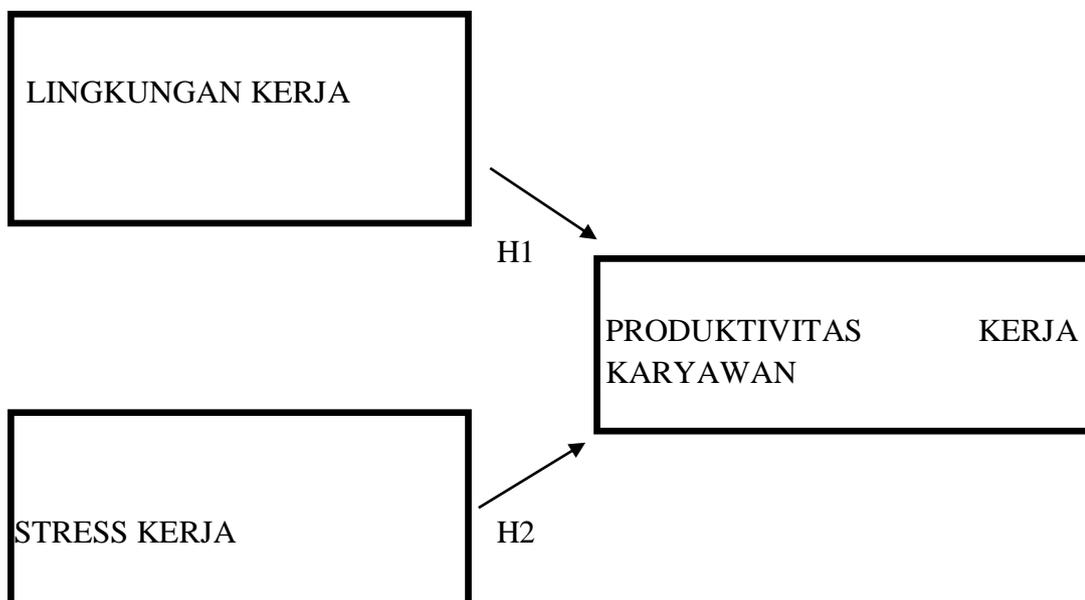
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus diperhatikan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil telaah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

H1 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

H2 : Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan

H3 : Pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas Karyawan pada PT.Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia di Cileungsi. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia di Cileungsi.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia, yang berlokasi di Kawasan Menara Permai, Jl. Raya Narogong km. 23,8 Kec. Cileungsi Kab. Bogor 16820. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia, dan dilakukan dalam waktu 3 bulan dari bulan desember 2019 sampai bulan Februari 2020. Rangkaian jadwal penyusunan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1

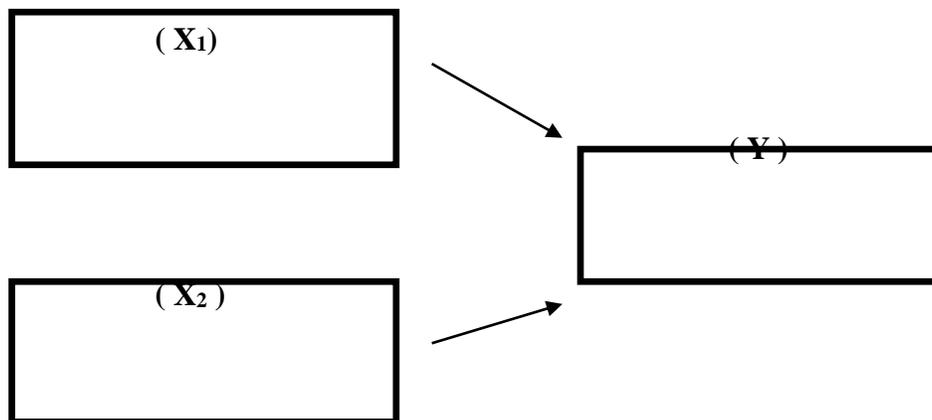
Waktu penelitian

No	kegiatan	des 2019	jan 2020	feb 2020	mar 2020	apr 2020	mei 2020	jun 2020	jul 2020	agust 2020
1	Penelitian Pendahuluan	■								
2	Penyusunan Proposal		■	■						
3	Pengumpulan data						■	■		
4	Analisis Data								■	
5	Pelaporan								■	■

3.2 Desain Penelitian Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif, yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia di Cileungsi. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variable dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Lingkungan Kerja dengan symbol X_1 dan variable independen kedua yaitu Stress kerja dengan symbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja Karyawan dengan simbol Y . Kerangka pengaruh variable independen terhadap variable dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2
Desain Penelitian



Keterangan :

X₁ : Lingkungan (variabel independent)

X₂ : Stres Kerja (variabel independent)

Y : Produktivitas kerja karyawan (variabel dependent)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Adapun oprasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi tinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan 5. Waktu yang dibutuhkan 	Interval
Lingkungan Kerja X ₁	Lingkungan kerja yakni ialah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.(Alex S. Nitisemito 2000:183)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	Interval
Stress Kerja X ₂	stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. (Prabu ; 2003 : 93)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan 2. Tuntutan dan hak 3. Ketidakcocokan pekerjaan 4. Beban lebih 5. Harapan yang tidak realistis 	Interval

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari,2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2005 : 90).

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia yang berjumlah 415 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian (subset) dari populas yaitu sejumlah orang, peristiwa benda atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010).Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo. 2005 : 79).

Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 415 pegawai PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia di Cileungsi. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari,2010) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = error level (tingkat kesalahan)

catatan : untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan presentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Dan dilihat dari jumlah populasi yang dilakukan di tempat peneliti, berikut besarnya sampel yang akan diteliti menggunakan rumus slovin dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{415}{1 + (415 \cdot 0.1^2)} = \frac{415}{1 + 4,15} = 81,3$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

dari hasil menggunakan rumus slovin dengan margin error 10% didapatkan hasil 81,3 dan dibulatkan menjadi 90.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat husein umar (2004 : 49), yaitu sebagai berikut :

1. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada karyawan PT Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia terutama di bagian produksi
2. Angket (kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variable penelitian yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indicator-indikator yang mempengaruhi variable tersebut. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.5
Skala Likert

Alternative jawaban	Nilai
1. SS (Sangat Setuju)	5
2. S (Setuju)	4
3. Rr (Ragu-ragu)	3
4. KS (Kurang Setuju)	2
5. TS (Tidak Setuju)	1

3.6 Instrumentasi variabel penelitian

Instrumentasi penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian (Sugiono, 2009). Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran.

Sebelum analisis dan pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel penelitian sehingga metode analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut (perhitungan dengan menggunakan SPSS) :

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (Corrected Item-Total Correlation) $> 0,270$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan

metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode analisis data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier berganda di dahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.

3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji

statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016:154).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai 40 tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum

dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, 2016:103)

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dL dan dU pada Durbin-Watson table dengan kriteria sebagai berikut.

- $1,70 < DW < 2,29$ = tidak ada autokorelasi
- $1,61 < DW < 1,70$ = tidak dapat disimpulkan
- $2,29 < DW < 2,38$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1,61$ atau $DW > 2,3$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap suatu variabel terikat. Rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas

B₀ = Bilangan Konstanta

B₁...b₁ = koefisien regresi X₁

X₁ = lingkungan

X₂ = stress kerja

e = Error

3.7.3 Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama sama (Sugiyono, 2005:250) yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% apabila F hitung > F tabel maka semua variabel bebas berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat.

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial adalah uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono 2005:223). Uji T

digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada T tabel. Apabila T tabel > T hitung dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Perusahaan

Panasonic Asia Pasifik memiliki 86 pabrik yang berperan sebagai penghubung utama dalam kegiatan produksi Panasonic secara global guna mendukung kebutuhan konsumen, dalam menyediakan beragam solusi komponen dan peralatan bisnis. Panasonic di Indonesia dikenal dengan brand elektronik yang paling terkemuka dengan sederet produknya yang inovatif, mulai dari TV Plasma, Kamera, AC, Kulkas, Mesin Cuci, Alat kecantikan dan lainnya.

Adapun Panasonic memiliki beberapa jenis usaha, diantaranya adalah life solutions yang bergerak di bidang manufacture peralatan kelistrikan. Hal inilah yang mendasari berdirinya PT. Panasonic global life solutions manufaktur Indonesia (PGLSMID) yang telah berdiri sejak tahun 1970 yang berlokasi di Kawasan Menara Permai, Jl. Raya Narogong km. 23,8 Kec. Cileungsi Kab. Bogor 16820.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia

1. Visi

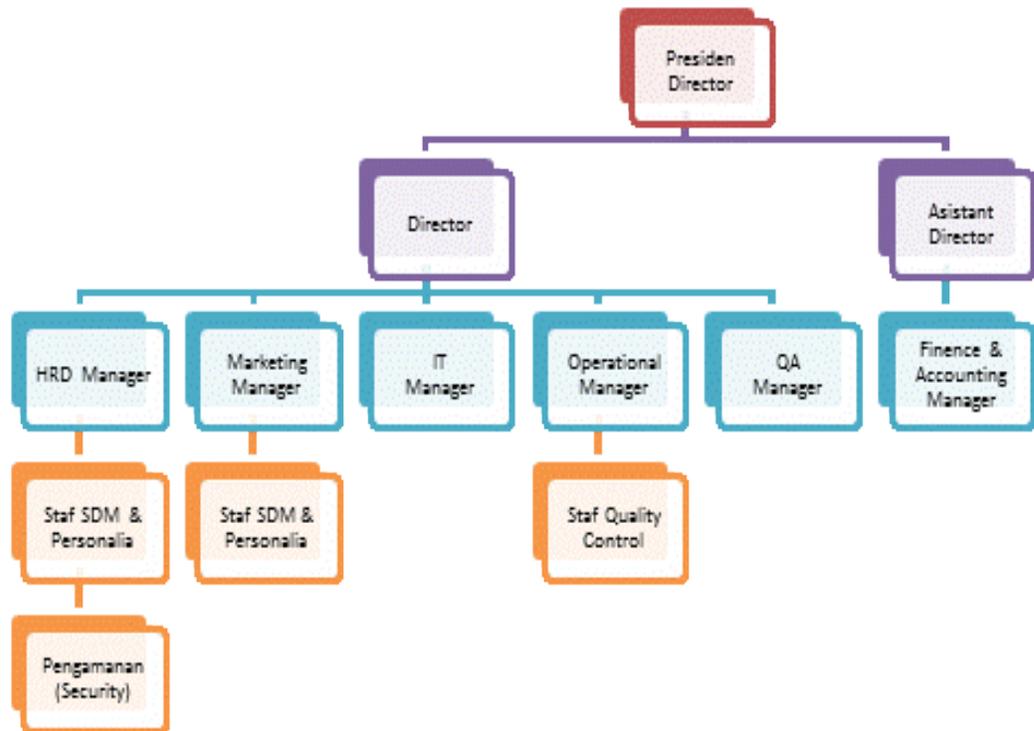
Melalui kegiatan usaha kami, kami di Panasonic telah lama menanamkan “DNA elektronik konsumen.” Dengan menjadikan DNA ini sebagai pusat dari seluruh kegiatan kami dan memajukannya, kami bertujuan terus memberikan “kehidupan yang lebih baik” bagi pelanggan kami di berbagai ruang dan area dimana pelanggan tinggal, seperti di rumah mereka, masyarakat, bisnis, perjalanan, dan kendaraan.

2. Misi

Mengingat tanggung jawab kami sebagai industrialis, kami akan mengabdikan diri demi kemajuan dan perkembangan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan usaha kami, dengan meningkatkan kualitas hidup di seluruh dunia.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : HRD PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia.

4.1.2 Tugas, Wewenang Dan Tanggung Jawab Dari Masing-Masing Bagian Berdasarkan Struktur Organisasi

1. Bagian *Marketing*

- A. Menentukan strategi pemasaran yang efektif dan efisien dengan memperhatikan sumber daya perusahaan.
- B. Menjalin hubungan dengan pelanggan khususnya dalam hal penanganan komplain, pengukuran kepuasan pelanggan.

- C. Menciptakan kenyamanan kerja karyawan perusahaan dengan mengoptimalkan fungsi kerja di bagian *marketing*.
- D. Menjalin hubungan, koordinasi dan kerja sama yang baik di dalam *intern* bagian *marketing* maupun dengan Bagian lain terkait dengan kelancaran proses kerja di bagian *marketing*.
- E. Bertanggung jawab terhadap ketertiban, kelancaran, dan keakuratan data administrasi pemasaran.

2. Bagian *Finance*

- A. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
- B. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan.
- C. Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- D. Melakukan pembayaran kepada *supplier*
- E. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal dengan aktivitas kerja perusahaan.

3. Bagian *Plant*

- A. Merencanakan implementasi strategi dan operasional pabrik secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
- B. Memonitor penyusunan rencana kerja harian pabrik.

- C. Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas pabrik serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.

4. Bagian General Affair

- A. Melakukan pengelolaan kendaraan dinas.
- B. Pengadaan kendaraan dinas.
- C. Perawatan gedung.
- D. perawatan lingkungan kantor (lahan parkir, halaman kantor, gudang, dsb).
- E. Kebersihan lingkungan kerja (ruang kerja, *lobby* dan semua area perusahaan).
- F. Perawatan dan pengadaan instalasi listrik (*Mechanical* dan *electrical*).
- G. Semua bentuk perizinan perusahaan.
- H. Pengadaan dan distribusi ATK dan alat-alat kerja lainnya (meja, kursi, laptop, komputer, dll).
- I. Keamanan perusahaan (satpam).
- J. Berhubungan dengan pihak *eksternal* (Pemda, Kepolisian, Pemkab, muspida, ormas, wartawan, kelurahan, kecamatan dll).

5. Bagian HRD (*Human Resources Development*)

- A. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan

pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

- B. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, *job description*, *training and development system* dll.
- C. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- D. Melakukan seleksi, promosi, *transferring* dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- E. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan

6. Bagian IT

- A. Bertanggung jawab langsung kepada direktur.
- B. Mengatur dan menyusun program kerja yang dibutuhkan perusahaan.
- C. Membentuk sistem program kerja dalam perusahaan agar cara kerja yang dijalankan lebih beraturan.

7. Bagian QA Manager

- A. Bertanggung jawab langsung kepada direktur.

- B. Mengontrol dan menganalisa produk-produk yang ada menjadi lebih baik.

8. Bagian Manager Operasional

- A. Bertanggung jawab langsung kepada direktur
- B. Menjalankan atau memimpin serta mengawasi kegiatan operasional perusahaan.
- C. Mengkoordinasikan tugas-tugas perencanaan dan materil.

4.1.3 Deskriptif Karakteristik Data Responden

Deskriptif data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Analisis data deskriptif bertujuan untuk melengkapi, mendukung data primer dan bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari subjek yang diteliti.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian yaitu variabel Lingkungan(X_1), Stress Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia , berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 90 responden dengan daftar pernyataan didapat kondisi karakteristik sebagai berikut.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	37	41,1
Perempuan	53	58,9
Total	90	100

Sumber : Data Hasil Penyebaran Kuesioner Tahun 2020

Tabel diatas menggambarkan jumlah responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 53 orang atau 58,9% dan jumlah responden laki-laki adalah 37 orang atau 41,1%

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
<20 tahun	13	14,4
21-30 tahun	51	56,7
31-40 tahun	21	23,3
> 40 tahun	5	5,6
Total	90	100

Sumber : Data Hasil Penyebaran Kuesioner Tahun 2020

Tabel diatas menggambarkan jumlah responden yang terbanyak adalah dengan usia 21-30 tahun sebanyak 51 orang atau 56,7%. Jumlah responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 13 orang atau 14,4%, usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau 23,3%, dan jumlah responden yang paling sedikit adalah usia lebih dari 40 tahun hanya ada 5 orang atau 5,6% .

c. Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	%
< 1 tahun	4	4,4
1 – 3 tahun	51	56,7
3 – 5 tahun	29	32,2
> 5 tahun	6	6,7
Total	90	100

Sumber : Data Hasil Penyebaran Kuesioner Tahun 2020

Tabel diatas menggambarkan jumlah responden terbanyak adalah dengan lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 51 orang atau 56,7%. Jumlah responden dengan lama bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 29 orang atau 32,2% dan jumlah responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 6 orang atau 6,7% dan jumlah responden yang paling sedikit adalah dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang atau 4,4%.

4.1.4 Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung di ambil dari output *SPSS* kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan tingkat kesalahan 10%, r tabel sebesar 0.270 .

Rumus Uji Validitas

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu penelitian melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 16*. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.4.1.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja(X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 90 responden karyawan dengan tingkat kesalahan 10%, maka hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_1) ditunjukkan pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)**

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.304	0.270	Valid
2	0.270	0.270	Valid
3	0.501	0.270	Valid
4	0.454	0.270	Valid
5	0.468	0.270	Valid
6	0.338	0.270	Valid
7	0.434	0.270	Valid
8	0.421	0.270	Valid
9	0.423	0.270	Valid
10	0.273	0.270	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.4.1.2 Uji Validitas Stress Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 90 responden karyawan dengan tingkat kesalahan 10%, maka hasil uji validitas variabel Stress Kerja (X₂) ditunjukkan pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X₂)**

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.324	0.270	Valid
2	0.529	0.270	Valid
3	0.438	0.270	Valid
4	0.279	0.270	Valid
5	0.405	0.270	Valid
6	0.289	0.270	Valid
7	0.678	0.270	Valid
8	0.586	0.270	Valid
9	0.440	0.270	Valid

10	0.403	0.270	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.4.1.3 Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 90 responden karyawan dengan tingkat kesalahan 10%, maka hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
1	0.321	0.270	Valid
2	0.284	0.270	Valid
3	0.531	0.270	Valid
4	0.428	0.270	Valid
5	0.489	0.270	Valid
6	0.509	0.270	Valid
7	0.358	0.270	Valid
8	0.351	0.270	Valid
9	0.360	0.270	Valid
10	0.320	0.270	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Hasil di atas menunjukkan bahwa butir – butir kuesioner setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid, hal ini di tunjukan dengan r hitung pada masing masing item lebih besar dari r tabel (0,270), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama dan menghasilkan data yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila nilai koefisien alfa $> 0,600$. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 16*. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.4.2.1 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 90 responden karyawan dengan nilai koefisien alfa $> 0,600$, maka hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_1) ditunjukkan pada tabel 4,7 di bawah ini

Tabel 4.7**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.4.2.2 Uji Reliabilitas Stress Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 90 responden karyawan dengan nilai koefisien alpa $> 0,600$, maka hasil uji reliabilitas variabel Stress Kerja (X₂) ditunjukkan pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8**Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja (X₂)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.4.2.3 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 90 responden karyawan dengan nilai koefisien alpa $> 0,600$, maka hasil uji reliabilitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Variabel Produktivitas Kerja Kayawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* atas 3 variabel tersebut yaitu X_1 sebesar 0,731 , X_2 sebesar 0,771 , dan Y sebesar 0,736, ke 3 variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alfa* lebih dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.1.5 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya di analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis yang di gunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian dan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

4.1.5.1 Analisis Data

4.1.5.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel – variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi masing – masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokan skor nilai jawaban para responden penelitian, yaitu Lingkungan dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panasonic gobel life solutions manufacturing Indonesia di bagian produksi.

Perhitungan masing – masing item untuk masing – masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir – butir pertanyaan masing – masing variabel ini memiliki skor tinggi tiap pertanyaan 5 dan rendah 1, kemudian dapat diketahui rentang nilai masing – masing item untuk katagori tiap jenjang, perhitungannya adalah sebagai berikut :

Interval = $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}$

Jumlah Kelas

Interval = $\frac{5 - 1}{5} = 0,8$

5

Sehingga dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

1 – 1,80	Sangat rendah atau penilaian tidak setuju
1,81 – 2,50	Rendah atau penilaian kurang setuju
2,61 – 3,40	Sedang atau penilaian ragu-ragu
3,41 – 4,20	Tinggi atau penilaian setuju
4,21 – 5,00	Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Berdasarkan ketentuan di atas, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing – masing pertanyaan adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel lingkungan kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 item. Hasil jawaban selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Susana kerja nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada	4,48	Sangat Setuju
2	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik	4,41	Sangat Setuju
3	Saya sudah merasa aman dalam bekerja	4,34	Sangat Setuju
4	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik	4,27	Sangat Setuju
5	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan	4,22	Sangat Setuju
6	Saya ikut menjaga kebersihan tempat kerja saya	4,46	Sangat Setuju
7	Jumlah komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya	4,21	Sangat Setuju
8	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya	4,24	Sangat Setuju
9	Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis	4,35	Sangat Setuju
10	Tersedianya kantin dan rest area yang luas dan nyaman	4,41	Sangat Setuju
	Jumlah	43,43	
	Rata-Rata	4,343	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang lingkungan kerja pada data di atas nilai rata – rata sebesar 4,343 dapat dikatagorikan

tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang lingkungan kerja adalah baik.

2. Stress Kerja (X_2)

Variabel stress kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 item. Hasil jawaban selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Pekerjaan yang melelahkan mampu meningkatkan emosi saya	3,88	Setuju
2	Saya sering mengantuk saat bekerja	3,71	Setuju
3	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan pada saya terlalu banyak	3,46	Setuju
4	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai	4,00	Setuju
5	Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja	4,3	Sangat Setuju
6	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja	3,57	Setuju
7	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan keterampilan saya	3,35	Setuju
8	Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan	3,56	Setuju
9	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	4,03	Setuju
10	saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	4,45	Sangat Setuju

	Jumlah	38,35	
	Rata – Rata	3,835	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang Stress Kerja pada data di atas nilai rata – rata sebesar 3,835 dapat dikategorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang stress kerja adalah baik.

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 item. Hasil jawaban selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya selalu menjaga absensi saya dengan baik	4,54	Sangat Setuju
2	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	4,57	Sangat Setuju
3	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan	4,51	Sangat Setuju
4	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki	4,4	Sangat Setuju
5	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.	4,36	Sangat Setuju

6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	4,53	Sangat Setuju
7	Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja	4,48	Sangat Setuju
8	Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	4,42	Sangat Setuju
9	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	4,46	Sangat Setuju
10	Saya ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	4,38	Sangat Setuju
	Jumlah	44,7	
	Rata – Rata	4,47	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang produktivitas kerja karyawan pada data di atas nilai rata – rata sebesar 4,470 dapat dikategorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang produktivitas kerja karyawan adalah baik.

4.1.5.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika, uji asumsi klasik sebagai berikut :

4.1.5.1.2.1 Uji Normalitas

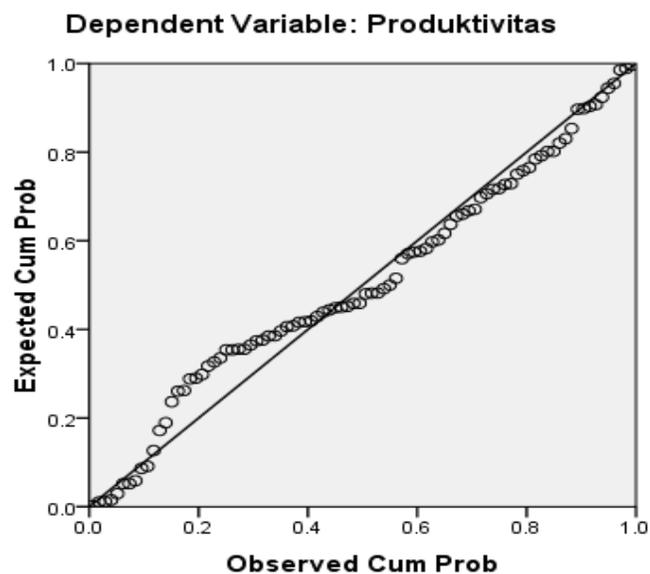
Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik – titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel

yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

4.1.5.1.2.2 Uji Multikolineritas

Deteksi multikolineritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, salah satunya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	37.371	4.361		8.570	.000		
LingkunganKerja	.355	.087	.388	4.078	.000	.991	1.009
StressKerja	-.211	.066	-.304	-3.198	.002	.991	1.009

a. Dependent Variable:
Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan *output* tersebut nilai *tolerance* kedua variabel independen $> 0,1$ serta nilai VIF keduanya adalah < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.1.5.1.2.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Cara mudah untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin – Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut.

- $dU < DW < 4 - dU$ = tidak ada autokorelasi
- $dL < DW < dU$ atau
 $4 - dU < DW < 4 - dL$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$
 Negatif = terjadi autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 ^a	.221	.203	2.66520	1.837

a. Predictors: (Constant), StressKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan pada tabel diatas besarnya nilai Durbin – Watson adalah sebesar 1,837 dengan demikian, nilai DW (1,837) terletak diantara posisi dU (1,702) < DW (1,837) < $4 - dU$ (2,298). Jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

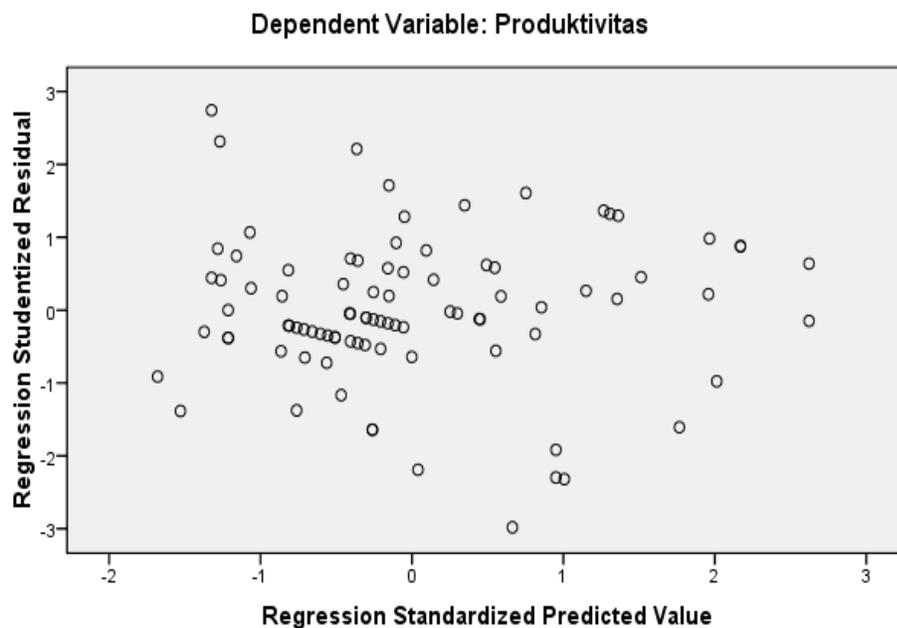
4.1.5.1.2.4 Uji Heterokedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual eror yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* pada Gambar 4.3 diketahui bahwa pencaran data tidak menunjukkan pola tertentu dan menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisita pada data.

4.1.5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, memenuhi syarat reliabilitas, tidak terjadi multikoloniaritas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heterokedastisitas, maka analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah di uji tanpa melakukan perubahan karena semua persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis linier berganda ini dapat membentuk suatu persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari :

Tabel 4.15

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.371	4.361		8.570	.000
	LingkunganKerja	.355	.087	.388	4.078	.000
	StressKerja	-.211	.066	-.304	-3.198	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Selanjutnya berdasarkan *output SPSS 23* (Tabel *Coefficients*) dapat dibentuk model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ yaitu } Y = 37,371 + 0,355 X_1 - 0,211 X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstan $a = 37,371$ dapat diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 37,371.
- Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,355$ dan dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 mengangkat (menambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,355.
- Koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = - 0,211$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y akan menurun (berkurang) sebesar - 0,211.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis

4.1.5.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 90 dan jumlah variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. $df_1 \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$
2. $df_2 \text{ (penyebut)} = 90 - 3 = 87$

Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan *SPSS versi 16.00 for windows* kemudian akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat $\alpha = 0,05$ ($2:87$) = (3,101). Sedangkan untuk membuktikan apakah secara simultan variabel X_1 dan X_2

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, maka dilakukan pengujian melalui uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila Nilai F hitung $>$ F tabel atau Nilai Sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila Nilai F hitung $<$ F tabel atau Nilai Sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Makna H_a dan H_0 yaitu sebagai berikut :

H_a : Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X_1X_2 terhadap variabel Y.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X_1X_2 terhadap variabel Y.

Hasil uji F dapat di lihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.912	2	87.456	12.312	.000 ^a
	Residual	617.988	87	7.103		
	Total	792.900	89			

a. Predictors: (Constant), StressKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Kesimpulan :

1. Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung adalah = 12,312 dan F tabel = 3,101 dengan nilai sig. = 0,000. Ternyata nilai F hitung = 12,312 lebih besar dari F tabel = 3,101 atau nilai sig. (0,000) < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel X_1X_2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
2. Kolom pertama dari uji Anova yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 174,912 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 617,988.

4.1.5.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel secara individual terhadap variabel terikat. $H_0: b_1 = 0$, artinya parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa Lingkungan dan Stress Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan yang di tulis sebagai variabel terikat (Y) $H_0: b_1 \neq 0$, artinya parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa Lingkungan dan Stress Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan yang ditulis sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel pada } \alpha = 0,05$

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel pada } \alpha = 0,05$

Pengujian menggunakan uji t sama halnya dengan uji F dengan ketentuan sebagai berikut :

$$1. \text{ df1 (pembilang) } = 3-1 = 2$$

$$2. \text{ df2 (penyebut) } = 90-3 = 87$$

nilai t hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 16.00 for windows* kemudian akan dibandingkan dengan t tabel pada tingkat $\alpha = 0,05 (2:87) = 1,663$. Jika probabilitas nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan jika probabilitas t hitung $< t \text{ tabel}$ atau sig $> 0,05$ maka dapat

dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.371	4.361		8.570	.000
	X1	.355	.087	.388	4.078	.000
	X2	-.211	.066	-.304	-3.198	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh angka sebesar 4.075 dengan nilai sig. 0,000, sehingga t hitung > t tabel ($4,075 > 1,663$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung variabel Stress Kerja (X_2) diperoleh angka sebesar – 3.198 dengan nilai sig. 0,002, sehingga t hitung > t tabel ($- 3.198 > 1,663$) dan nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y).

4.1.5.2.2 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , dan X_2) terhadap (Y) seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Pengertian di atas dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien determinasi (R^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 ^a	.221	.203	2.66520	1.837

a. Predictors: (Constant), StressKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka R^2 (R Square) sebesar 0,221 atau (22,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 22,1% Produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh lingkungan dan stress kerja sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing – masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing – masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan yang telah valid masing – masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal mengukur masing – masing variabel penelitian.

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan yang dihasilkan dari pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *alpha* (α) yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara individual dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan

kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal dan menghasilkan produktivitas yang baik.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian , Firsty Candra Novitasari (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Tes ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai t (5.012) lebih besar dari t tabel (2.000), dan tingkat signifikan 0,000 (< dari 0,05).

4.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,002 atau lebih kecil dari *alpha* (α) yaitu 0,05. Artinya setiap peningkatan stress kerja yang dimiliki karyawan akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun, dan sebaliknya jika stress kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian Wasesa Gandhi Dwi Utama (2018) menunjukkan bahwa stress kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Tes ini membuktikan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai t hitung (- 2.097) dengan tingkat signifikan 0,042 (< dari 0,05).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linear ganda $Y = 37,371 + 0,355 X_1 - 0,211 X_2$ yang artinya Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan dan stress kerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,221 atau (22,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 22,1% produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh lingkungan dan stress kerja sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan arah positif dan signifikan yaitu sebesar $b_1 = 0,355$ dan $\text{sig. } t = 0,000$, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan.
3. Stress kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan arah negatif dan signifikan yaitu sebesar $b_2 = - 0,211$ dan $\text{sig. } t = 0,002$, artinya

semakin meningkat stress kerja karyawan maka semakin menurun produktivitas kerja karyawan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka sebagai bahan masukan bagi perusahaan dapat disampaikan saran – saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dinilai sudah cukup baik, disarankan kepada perusahaan untuk memaksimalkan variabel lingkungan kerja ini karna mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang lebih bersih, dengan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik itu juga di perlukan untuk meningkatkan produktivitas, juga kebersihan toilet, rest area atau loker, dan tempat parkir yang luas itu juga perlu diperhatikan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Untuk stress kerja, perusahaan perlu meminimalisirnya karena memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya dengan meminimalisir stress kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Dengan memperhatikan kesehatan karyawan, selalu berkomunikasi dengan karyawan dan menerima keluhan kesah serta masukan dari karyawan dirasa perusahaan mampu memprediksi seberapa besar tingkat stress karyawan dan bagaimana cara menguranginya.

5. Saran selanjutnya yaitu untuk penelitian yang mendatang menyarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrun, A. (2008). *Produktivitas dan Budaya Kerja*. Retrieved Oktober Rabu, 2015,
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A. (2014). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya*. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Sigma Alfa.
- Ferdinand.DBA, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Friatiningsih, Eva. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT Behrindo Nusa Perkasa*
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Hasibuan, D. H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lijan Poltak Simanjuntak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2001, *Produktivitas kerja*, ANDI, Yogyakarta
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Munandar, 2011, *Stress kerja*, Rineka Cipta, Bandung
- Novitasari, Firsty Candra. 2016 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Misaja Mitra Pati*
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam
- Pamungkas, Dita Tri. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening PT Mitrabuana Citra Abadi Semarang*
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian* (Cetakan 22). Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Sasono,2004, *Pemahaman stresskerja*, Gramedai, Jakarta
- Sedarmayanti.2009. *Sumber DayaManusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju: Bandung.
- Siagian , 2007, *Stresskerja*. PT.LIEBRA Permana, Jakarta
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Pres. Malang.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Utama,Wasesa Gandhi Dwi. 2018 *Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Agung Perkasa Garmen*
- Viethzal,2004. *Difinisi stress kerja,Rosdakarya*, Bandung
- Virginia, Yopyy Mulyati. 2017. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAPRODUKTIVITAS KERJA DAN BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN Studi (Devisi Home Service) Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Timur*

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PANASONIC GOBEL LIFE SOLUTIONS MANUFACTURING INDONESIA

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat saya :

NAMA : Elsi Herlani

NIM : 2016511057

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kusioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Kuesioner ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Srata Satu (S1) jurusan manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan / kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Elsi Herlani

2016511057

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

2. Usia : < 20 tahun 20 – 30 tahun
 30 – 40 tahun > 40 tahun

3. Lama berkerja : < 1 tahun 1 – 3 tahun
 3 – 5 tahun > 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Ragu-ragu (Rr) : 3
- Kurang Setuju (KS) : 2
- Tidak Setuju (TS) : 1

4. Keterangan pilihan jawaban :

Sangat setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/pernyataan yang disebutkan benar-benar sesuai dengan praktik di perusahaan
Setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/pernyataan yang disebutkan sesuai dengan praktik di perusahaan
Ragu-ragu	Jika menurut Anda pertanyaan/pernyataan yang disebutkan Ragu-ragu dengan praktik di perusahaan
kurang setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/pernyataan yang disebutkan kurang sesuai dengan praktik di perusahaan
tidak setuju	Jika menurut Anda pertanyaan/pernyataan yang disebutkan tidak sesuai dengan praktik di perusahaan

DAFTAR PERNYATAAN

A. Kuesioner tentang Lingkungan

No.	PERNYATAAN	SS	S	Rr	KS	TS
1.	Susana kerja nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
2.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik					
3.	Saya sudah merasa aman dalam bekerja					
4.	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik					
5.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan					
6.	Saya ikut menjaga kebersihan tempat kerja saya					
7.	Jumlah komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya					
8.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya					
9.	Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis					
10.	Tersedianya kantin dan rest area yang luas dan nyaman					

B. Kuesioner tentang stress kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	Rr	KS	TS
1.	Pekerjaan yang melelahkan mampu meningkatkan emosi saya					
2.	Saya sering mengantuk saat bekerja					

3.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan pada saya terlalu banyak					
4.	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai					
5.	Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja					
6.	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja					
7.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan keterampilan saya					
8.	Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan					
9.	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar					
10.	saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya					

C. Kuesioner tentang Produktivitas karyawan

No.	PERNYATAAN	SS	S	Rr	KS	TS
1.	Saya selalu menjaga absensi saya dengan baik					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan					
4.	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.					

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
25	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
26	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
27	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
31	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
33	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	42
34	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	38
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
36	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
41	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	39
42	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	44
43	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
44	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
45	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	43
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
50	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	43
51	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	40
52	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
53	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
54	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
55	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	42
56	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
57	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	44
58	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	42

59	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
60	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
61	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	44
62	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
63	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
64	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
65	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
66	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	43
67	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
68	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	45
69	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
70	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	45
71	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
72	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
73	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
74	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
75	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	43
76	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	44
77	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
78	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
81	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
82	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
83	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
84	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
85	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
87	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
88	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	41
89	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
90	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44

Stress Kerja (X2)

Responden	Stress Kerja (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	

1	5	5	4	4	3	2	2	3	4	4	36
2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	34
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
4	4	3	3	4	5	4	2	3	3	3	34
5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	37
6	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	38
7	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	36
8	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	31
9	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	33
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
12	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	33
13	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	38
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	37
16	2	3	3	4	4	4	2	2	4	4	32
17	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
18	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	41
19	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	42
20	4	4	3	4	5	3	2	3	5	5	38
21	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	45
22	4	4	3	4	5	2	3	4	4	5	38
23	3	4	4	5	4	3	2	3	4	5	37
24	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	35
25	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	33
26	3	2	2	3	4	3	1	3	3	4	28
27	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	31
28	5	4	3	4	5	4	3	2	3	4	37
29	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	36
30	3	1	2	3	3	3	1	3	4	4	27
31	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	32
32	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41
33	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	38
34	5	4	2	3	4	3	3	4	5	5	38
35	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	35
36	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34

37	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	40
38	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	36
39	4	4	3	4	4	3	3	2	3	5	35
40	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	40
41	5	4	2	3	4	5	4	5	4	4	40
42	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	33
43	3	2	2	3	4	3	2	2	4	5	30
44	2	2	3	4	5	4	3	2	4	5	34
45	3	3	4	5	5	3	2	3	4	5	37
46	4	4	5	5	4	3	2	4	3	4	38
47	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	35
48	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	32
49	4	4	3	4	5	2	3	2	4	5	36
50	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	40
51	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	35
52	4	3	3	4	5	3	2	3	5	5	37
53	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
54	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	41
55	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	44
56	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	44
57	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
58	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	41
59	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
60	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	38
61	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	42
62	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	43
63	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
64	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
65	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	39
66	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	42
67	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
68	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	42
69	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	41
70	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	44
71	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
72	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	41

73	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	42
74	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	44
75	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	39
76	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
77	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
78	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	43
79	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
80	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	43
81	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
82	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
83	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39
84	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	41
85	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
86	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	39
87	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
88	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
89	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
90	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	43

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

responden	produktivitas karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
9	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
11	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
12	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
13	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46

90	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	43
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	37	41.1	41.1	41.1
	Perempuan	53	58.9	58.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20Tahun	13	14.4	14.4	14.4
	21-30Tahun	51	56.7	56.7	71.1
	31-40Tahun	21	23.3	23.3	94.4
	>40Tahun	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1Tahun	4	4.4	4.4	4.4
	1-3Tahun	51	56.7	56.7	61.1
	3-5Tahun	29	32.2	32.2	93.3
	>5Tahun	6	6.7	6.7	100.0

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1Tahun	4	4.4	4.4	4.4
	1-3Tahun	51	56.7	56.7	61.1
	3-5Tahun	29	32.2	32.2	93.3
	>5Tahun	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.9444	9.356	.304	.722
X1.2	39.0222	9.370	.270	.727
X1.3	39.0889	8.352	.501	.692
X1.4	39.1556	8.515	.454	.700
X1.5	39.2111	8.618	.468	.698
X1.6	38.9667	9.134	.338	.718
X1.7	39.2222	8.265	.434	.703
X1.8	39.1889	8.672	.421	.705
X1.9	39.0778	8.792	.423	.705
X1.10	39.0222	9.415	.273	.726

2. Stress Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.9444	9.356	.304	.722
X1.2	39.0222	9.370	.270	.727
X1.3	39.0889	8.352	.501	.692
X1.4	39.1556	8.515	.454	.700
X1.5	39.2111	8.618	.468	.698
X1.6	38.9667	9.134	.338	.718
X1.7	39.2222	8.265	.434	.703
X1.8	39.1889	8.672	.421	.705
X1.9	39.0778	8.792	.423	.705
X1.10	39.0222	9.415	.273	.726

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10

2. Stress Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
N Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.4889	4.4111	4.3444	4.2778	4.2222	4.4667	4.2111	4.2444	4.3556	4.4111	43.4333
Median	4.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	43.0000
Mode	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	43.00

2. Stress Kerja (X₂)

Statistics											
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
N Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.8889	3.7111	3.4667	4.0000	4.3000	3.5778	3.3556	3.5667	4.0333	4.4556	38.3556
Median	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	38.0000
Mode	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	38.00 ^a

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

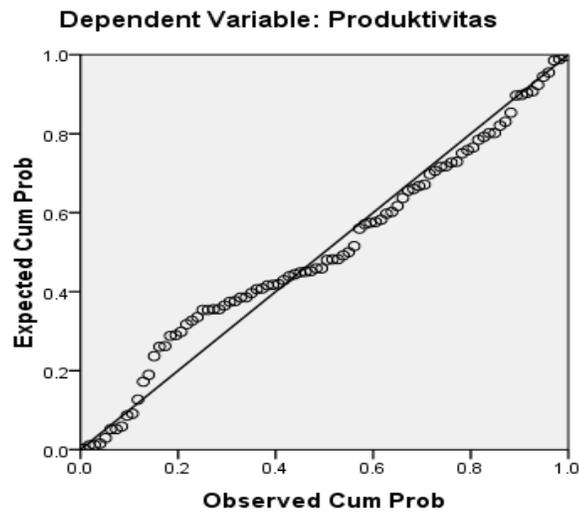
3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Statistics											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTALY
N Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.5444	4.5778	4.5111	4.4000	4.3667	4.5333	4.4889	4.4222	4.4667	4.3889	44.7000
Median	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	44.0000
Mode	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	43.00

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	37.371	4.361		8.570	.000		
LingkunganKerja	.355	.087	.388	4.078	.000	.991	1.009
StressKerja	-.211	.066	-.304	-3.198	.002	.991	1.009

a. Dependent Variable:
Produktivitas

3. Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

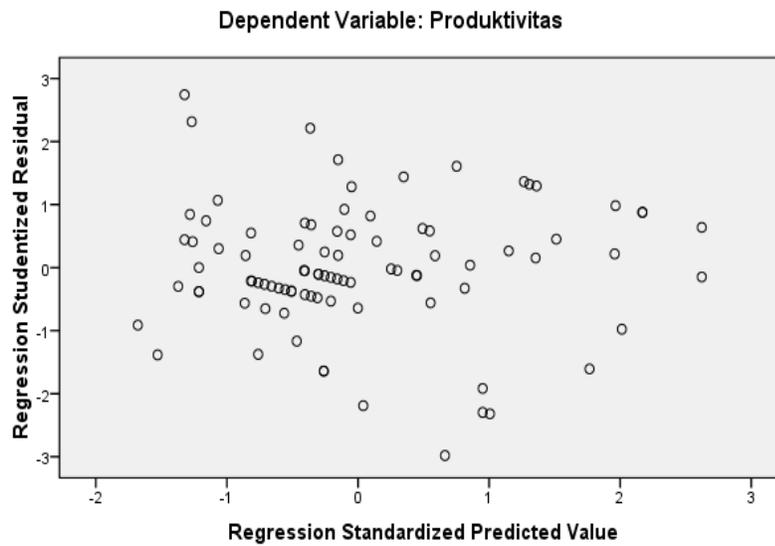
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 ^a	.221	.203	2.66520	1.837

a. Predictors: (Constant), StressKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Lampiran 7. Hasil Analisis Linier Berganda

1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.371	4.361		8.570	.000
	LingkunganKerja	.355	.087	.388	4.078	.000
	StressKerja	-.211	.066	-.304	-3.198	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 8. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.912	2	87.456	12.312	.000 ^a
	Residual	617.988	87	7.103		
	Total	792.900	89			

a. Predictors: (Constant), StressKerja, LingkunganKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.912	2	87.456	12.312	.000 ^a
	Residual	617.988	87	7.103		
	Total	792.900	89			

b. Dependent Variable: Produktivitas

2. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.371	4.361		8.570	.000
	X1	.355	.087	.388	4.078	.000
	X2	-.211	.066	-.304	-3.198	.002

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 ^a	.221	.203	2.66520	1.837

a. Predictors: (Constant), StressKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 9. Tabel Nilai r Product Moment

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Elsi Herlani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl.Lahir : Bogor, 05 Agustus 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Kp. Dayeuh RT. 02/01 Ds. Dayeuh Kec. Cileungsi
Kab. Bogor - 16820
No.Tel/HP : 0896-1204-1041

PENDIDIKAN FORMAL

2003-2009 : MI Dayatussalam Cileungsi
2009-2012 : SMP PGRI Klapanunggal
2012-2015 : SMK AL-HADIID 2 Cileungsi