

**PENGARUH STRES KERJA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA,  
INTERAKSI ANTAR REKAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. GLOBALINDO INTIMATES**

**RINGKASAN SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Sarjana



JOSAFAT PRAYOGA

DJATI SAMUDRA

NIM. 211729488

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI

ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA

PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2022

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH STRES KERJA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA, INTERAKSI ANTAR REKAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT GLOBALINDO INTIMATES

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**JOSAFAT PRAYOGA DJATI SAMUDRA**

**No Induk Mahasiswa: 211729488**

telah dipresentasikan di depan Tim Pengaji pada tanggal 19 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

**Susunan Tim Pengaji:**



Tri Hendro Sigit Prakoso, SE., MBA.

Ranti Yulia Wardani, SE., M.Sc., Ph.D.

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# **PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**

**PENGARUH STRES KERJA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA, INTERAKSI  
ANTAR REKAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PT. GLOBALINDO INTIMATES**

**JOSAFAT PRAYOGA DJATI SAMUDRA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN YOGYAKARTA**

## **ABSTRACT**

*This research is motivated by the existence of work productivity in a company that must always be kept in balance, where a good company's work productivity will always increase from year to year without decreasing. This work productivity can be influenced by several aspects, firstly there is work stress, employees who are too much pressured will experience work stress so that it affects the results of their work. Then the condition of the work environment that must be really considered, which is the most important aspect because if the working environment is messy, it is certain that a company will experience a decline in any way. Interaction between colleagues must be constructive, positive and motivating, this interaction between colleagues relates to employees who carry out their roles as humans, which need other people for everything they do, good interactions between colleagues can make the company experience improvement. The workload of the owner of the company must be considered so as not to make employees feel too burdened, so that carrying out their work can be relaxed and relaxed, then the results of the work obtained will be good. The purpose of this study was to examine whether work stress, work environment conditions, interactions between colleagues and workload affect the productivity of PT Globalindo Intimates' employees. The population in this study were employees of PT Globalindo Intimates. The sampling technique used was purposive sampling technique. Data obtained from google form with as many as 110 respondents. The results of this study indicate that: 1) work stress variable has an insignificant negative effect on employee productivity, 2) work environment conditions have*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*a positive but not significant effect on employee productivity, 3) interactions between colleagues have a positive effect on employee productivity, 4) workload has a positive effect on employee productivity. not significantly negative on employee productivity.*

*Keywords: work stress, working environment conditions, interaction between colleagues, workload, employee productivity*



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting organisasi. Karyawan dalam suatu perusahaan berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Yang dihadapi di tempat kerja dapat menimbulkan masalah stress bagi karyawannya. Menurut Handoko (2001) stress yakni suatu kondisi dari ketegangan yang terkadang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seseorang, menurut Greenberg dalam Mauladi dan Dihan (2015: 51), stress kerja muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal.

Hasibuan (2014 :204) mengemukakan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan akibat stres mental. Ahmad dan Ramzan (2013) menyatakan korelasi negatif antara stress dengan kinerja pekerjaan, ketika stress meningkat maka kinerja karyawan menurun. Ardana dkk (2013:25) menjelaskan bahwa inti dari stres kerja karyawan bersumber dari faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, bisa juga dari pribadi, kepemimpinan, peran organisasi, hubungan hubungan yang terjadi di dalam organisasi, struktur dan lingkungannya, serta hubungan yang datang dari organisasi ke pihak luar.

Sedarmayanti (2014) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan wadah bagi tim yang di dalamnya digunakan berbagai sarana *support* untuk meraih *goals* perusahaan yang sejalan dengan visi serta misi perusahaan. Menurut Nitisemito (2014) memberikan pendapatnya bahwa lingkungan kerja merupakan sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas kerja. Kondisi kerja yang harmonis wajib diciptakan supaya karyawan merasa santai pada saat bekerja sehingga dapat menjalankan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2014), keadaan lingkungan kerja yang *good* terjadi ketika karyawan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sanggup melakukan aktivitas kerjanya secara maksimal, dengan kondisi fisik yang sehat, keselamatan kerja dan semua kenyamanan tentunya. Keadaan lingkungan kerja yang tergolong kurang baik bisa mengubah karyawan serta jam kerja yang agak lama, serta tidak mendapat dukungan terciptanya desain *system* yang efektif.

Beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. *One Person Workload* telah diperjelas dalam rupa standar tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan. Memberikan perusahaan beban kerja yang efisien yang dapat mengetahui bagaimana karyawan mereka, dapat menerima kondisi kerja yang optimal dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Andhani (2013) mampaparkan bahwa penumpukan *workload* akan mengakibatkan penurunan kinerja dan mengakibatkan stress kerja.

## LANDASAN TEORI

### Stress Kerja

#### Pengertian Stres Kerja

Gibson Ivancevich dalam Hermita (2011) Stres adalah respon adaptif, dimediasi sebagai akibat dari argumen pribadi yang berarti pertanggungjawaban untuk setiap aktivitas, keadaan atau peristiwa lingkungan luar yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada karyawan.

Stres kerja yakni sesuatu keadaan tegang yang menghilangkan keseimbangan fisik dan juga pikiran, di mana mempengaruhi perasaan, proses berpikir, dan situasi seorang karyawan.

#### 2.1.2 Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Gibson dalam Hermita (2011), ada empat faktor penyebab stres yaitu :

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Lingkungan fisik berbentuk cahaya, kebisingan, suhu bahkan udara kotor.
2. Individu pada konflik peran, peran paksa, beban kerja, pertanggungjawaban kepada orang lain, tidak adanya promosi dan rencana pengembangan karir.
3. Tim memiliki hubungan buruk dengan sesama rekan kerja, bawahan serta atasan mereka.
4. Organisasi yang minimnya partisipasi, *structure* organisasi, tingkat fungsional dan kebijakan yang tidak jelas.

Indikator stres kerja menurut Salleh et al (2008) dikelompokkan menjadi 5 skala penilaian, sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik pekerjaan dikelompokkan menurut persyaratan tugas, tekanan waktu dari tengat waktu pekerjaan dan kebutuhan untuk membuat banyak keputusan.
2. Peran dalam organisasi dicirikan oleh ketidakpastian dan minimnya informasi tentang peran, *hope* dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Hubungan di *workspace* dibagi menjadi hubungan dengan atasan perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pertumbuhan karir terganggu oleh ketidakamanan dan ketidakcukupan pekerjaan.
5. *Structure* dan lingkungan organisasi menciptakan peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

## Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja yakni lingkungan yang mana

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawannya melaksanakan pekerjaannya secara rutin. Lingkungan kerja yang dapat dikondisikan bisa memberikan rasa aman untuk karyawannya dan memungkinkan para karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja bisa termasuk hubungan kerja yang dapat dibentuk antar sesama karyawannya serta hubungan kerja antar bawahan serta atasan perusahaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan lingkungan kerja dapat dibagi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja secara fisik adalah kumpulan kondisi fisik di dekat tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yakni seperangkat kondisi yang terjadi dalam rangka hubungan industrial baik hubungan dengan atasan perusahaan maupun hubungan baik dengan rekan kerja.

## Interaksi Antar Rekan

Menurut Mangkunegara (2005) interaksi antar rekan kerja dibagi menjadi hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang didapat seorang karyawan berasal dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi kerja, apabila hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasannya terjalin baik dan harmonis. Begitu juga sebaliknya, apabila hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan menyebabkan kurangnya atau tidak adanya motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Beban Kerja

Beban kerja menurut dari Meshkati dalam Astianto serta Suprihhadi (2014) diartikan sebuah perbedaan antara keahlian pekerja dengan tuntutan pkerjaan yg akan dikerjakan. Kerja manusia bisa berupa *mentally* dan fisik, maka tiap-tiap dari itu memiliki tingkat beban yang *difference*. Presentase beban yang tinggi ini memungkinkan penggunaan energi berlebihan dan menyebabkan stres berlebih, sedangkan tingkat beban yang relatif rendah dapat menyebabkan rasa *boring* serta jemu.

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara untuk mengukur beban kerja antara lain:

### 1. *Work Sampling*

Teknik ini dikemangkan di dunia industri untuk memvisualisasikan beban kerja yang dikaitkan dengan karyawan suatu entitas. Pada sampel pekerja dapat ditemukan hal-hal seagai berikut:

- a) Aktivitas pekerja selama jam kerja.
- b) Aktivitas pekerja dengan peran dan tugasnya selama jam kerja.
- c) Pembagian jam kerja yang dihabiskan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Beban kerja karyawan berdasarkan waktu dan jam kerja.

### 2. Waktu Belajar dan Gerakan

Teknik tersebut dilakukan dengan cara mengamati cermat aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan yang sedang menjadi objek untuk diamati. Pada waktu belajar dan gerakan, mencakup sebagai berikut:

- a. Kegiatan yang baru dikerjakan karyawan pada *working hours*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- b. Hubungan antara karyawan dengan peran dan tugasnya pada *working hours*.
  - c. Kesempatan *working hours* yang dipakai untuk aktivitas produktif atau aktivitas tidak produktif.
  - d. Beban kerja karyawan sehubungan dengan *time* dan *schedule working hours*.
3. Catatan harian

Catatan harian adalah bentuk yang sederhana dari sampling kerja, dalam hal orang yang diteliti menuliskan secara sendiri aktivitas dan *time* yang pakai untuk kegiatan ini. pemakaian teknik tersebut tergantung pada kerja sama dan kejujuran dalam diri karyawan yang diteliti. Menggunakan formulir aktivitas dapat dicatat dari jenis aktivitas, *time*, dan lamanya aktivitas dilakukan.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Hart dan Staveland di Astianto (2014):

1. *Task Demands*

Faktor beban kerja dapat diperoleh dari analisis tugas yang digunakan oleh pekerja.

2. *Effort*

Total pengeluaran untuk pekerjaan adalah bentuk alami dari beban kerja visual.

3. Kinerja

Seagian besar studi beban kerja erfokus pada peningkatan kinerja.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Produktivitas Kerja

Produktivitas yakni perbandingan dari hasil yang diraih (*output*) dengan seluruh sumber daya yang masuk. Produktivitas mempunyai dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarahkan kepada target unjuk kerja yang optimal antara lain raihan target ialah dengan kualitas, kuantitas, dan *time*. Dimensi yang kedua ialah efisiensi yang berhubungan dengan usaha membandingkan masukan dengan realisasi pemakainnya atau bagaimana suatu pekerjaan tersebut dilakukan (Ashar, 2015).

Menurut dari Ranftl dalam Salinding (2011) karakteristik karyawan produktif adalah antara lain:

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi untuk pekerjaan.
- b. Motivasi yang tinggi.
- c. Memiliki orientasi untuk pekerjaan.
- d. Bersikap Dewasa.
- e. Bisa bersosialisasi secara efektif.

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. **H1** : stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Globalindo Intimates
2. **H2** : Kondisi *work environment* mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Globalindo Intimates
3. **H3** : Interaksi antar rekan mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Globalindo Intimates

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. **H4** : Beban kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Globalindo Intimates

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan seluruh obyek penelitian, dalam artian obyek yang akan diteliti (Notoatmojo, 2010). Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Globalindo Intimates.

#### 2. Sampel

*Sampling* (sampel) merupakan himpunan dari unit pada populasi (Kuncoro, 2003: 103). Sampel yang dipakai adalah 100 orang karyawan yang terdiri dari 50 karyawan laki-laki dan 50 karyawan perempuan.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Identifikasi Variabel

Variabel terdiri oleh 1 variabel dependen dan oleh 4 variabel independen, yang diantaranya:

- a) Variabel dependen adalah produktivitas karyawan
- b) Variabel independen, terdiri dari:
  - 1) Stress Kerja (X1)
  - 2) Kondisi Lingkungan Kerja (X2)
  - 3) Interaksi Antar Rekan (X3)
  - 4) Beban Kerja (X4)

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 3.2 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis sebuah data di dalam penelitian ini dengan menggunakan cara stastik deskriptif serta stastik inferensial.

### Uji Instrumen

- A. Uji Validitas

- B. Uji Reliabilitas

### Uji Asumsi Klasik

- A. Uji normalitas
- B. Uji Heteroskedisitas
- C. uji multikolinearitas

### Analisis Statistika Deskriptif

### Uji Model

- A. Uji F
- B. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Pengujian Hipotesis

- A. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Di mana:

$Y$  = Nilai estimasi  $Y$  / kinerja karyawan ( $Y$ )

$a$  = Konstanta

$b_1 b_2 b_3 b_4$  = Nilai variabel independen  $X_1 X_2 X_3 X_4$

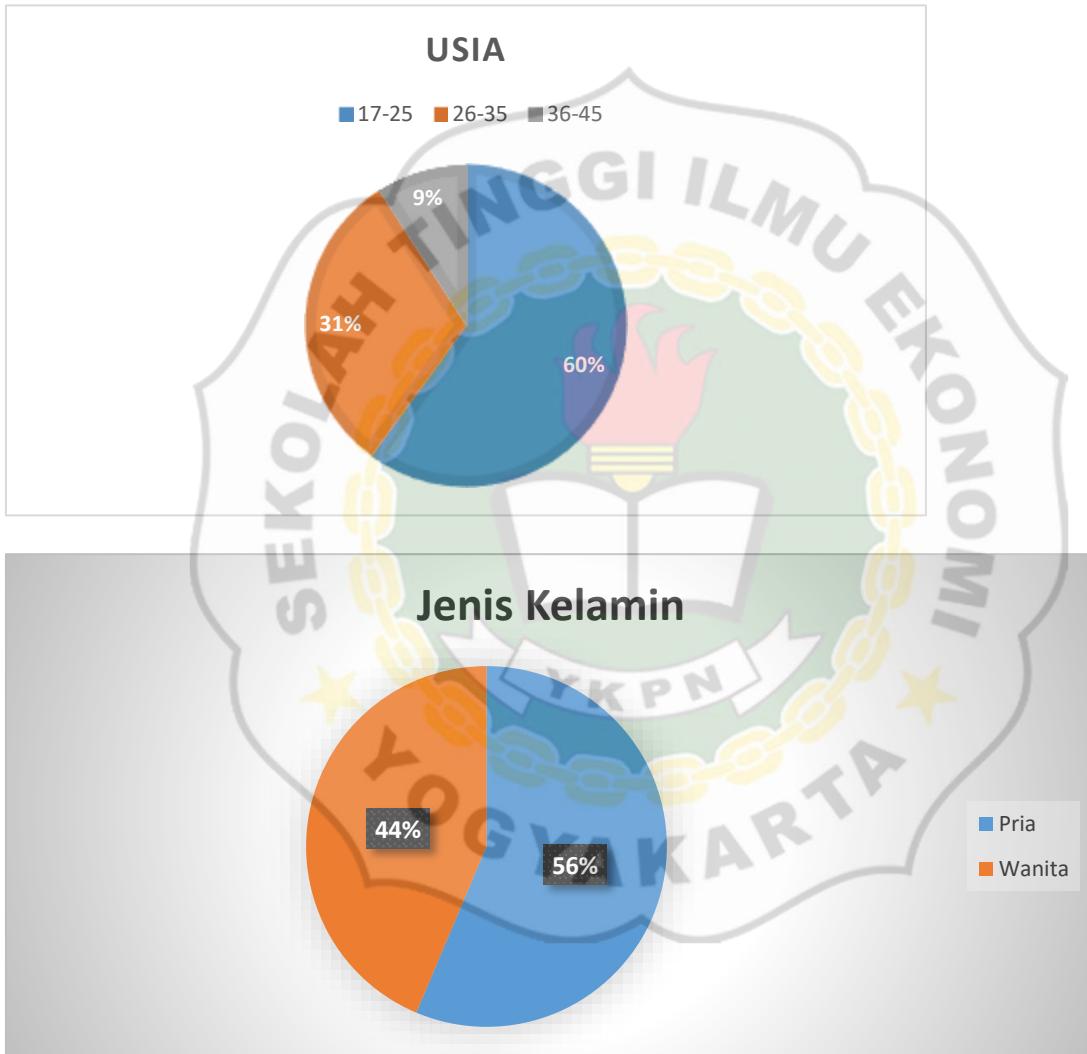
$b_1 b_2 b_3 b_4$  = koefisien regresi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

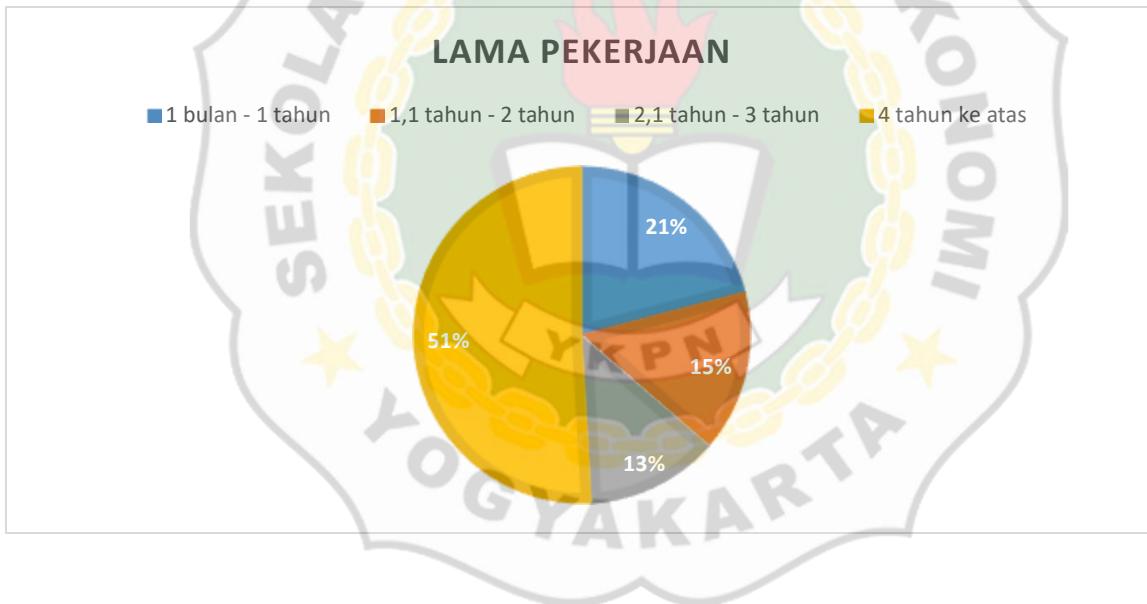
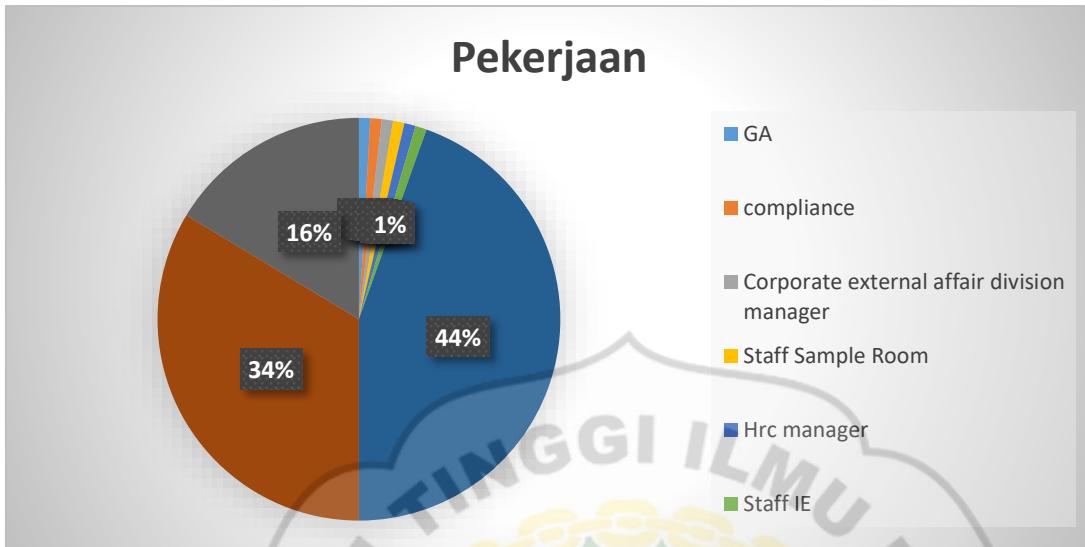
e = error term

Uji t

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Stress Kerja**

**Correlations**

|       |                     | SK1    | SK2    | SK3    | SK4    | SK5    | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SK1   | Pearson Correlation | 1      | ,440** | ,430** | ,593** | ,565** | ,855** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| SK2   | Pearson Correlation | ,440** | 1      | ,314** | ,306** | ,251** | ,633** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,001   | ,001   | ,008   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| SK3   | Pearson Correlation | ,430** | ,314** | 1      | ,435** | ,249** | ,655** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,001   |        | ,000   | ,009   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| SK4   | Pearson Correlation | ,593** | ,306** | ,435** | 1      | ,368** | ,749** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,001   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| SK5   | Pearson Correlation | ,565** | ,251** | ,249** | ,368** | 1      | ,698** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,008   | ,009   | ,000   |        | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,855** | ,633** | ,655** | ,749** | ,698** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |

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

Sumber Data: Diolah, 2021

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Kondisi Lingkungan Kerja**

**Correlations**

|       |                     | KLK1   | KLK2   | KLK3   | KLK4   | KLK5   | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KLK1  | Pearson Correlation | 1      | ,808** | ,650** | ,289** | ,350** | ,814** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   | ,002   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| KLK2  | Pearson Correlation | ,808** | 1      | ,716** | ,224*  | ,324** | ,806** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,019   | ,001   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| KLK3  | Pearson Correlation | ,650** | ,716** | 1      | ,391** | ,522** | ,887** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| KLK4  | Pearson Correlation | ,289** | ,224*  | ,391** | 1      | ,306** | ,580** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,019   | ,000   |        | ,001   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| KLK5  | Pearson Correlation | ,350** | ,324** | ,522** | ,306** | 1      | ,674** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,001   | ,000   | ,001   |        | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,814** | ,806** | ,887** | ,580** | ,674** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |

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

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

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber Data: Diolah, 2021

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Interaksi Antar Rekan**

| Correlations |                     |                |                |                |                |                |
|--------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|              | IAR 1               | IAR 2          | IAR 3          | IAR 4          | IAR 5          | TOTAL          |
| IAR 1        | Pearson Correlation | 1              | ,519**<br>.000 | ,689**<br>.000 | ,483**<br>.000 | ,353**<br>.000 |
|              | Sig. (2-tailed)     |                |                |                |                |                |
|              | N                   | 110            | 110            | 110            | 110            | 110            |
| IAR 2        | Pearson Correlation | ,519**<br>.000 | 1              | ,479**<br>.000 | ,386**<br>.000 | ,381**<br>.000 |
|              | Sig. (2-tailed)     |                |                |                |                |                |
|              | N                   | 110            | 110            | 110            | 110            | 110            |
| IAR 3        | Pearson Correlation | ,689**<br>.000 | ,479**<br>.000 | 1              | ,664**<br>.000 | ,485**<br>.000 |
|              | Sig. (2-tailed)     |                |                |                |                |                |
|              | N                   | 110            | 110            | 110            | 110            | 110            |
| IAR 4        | Pearson Correlation | ,483**<br>.000 | ,386**<br>.000 | ,664**<br>.000 | 1              | ,728**<br>.000 |
|              | Sig. (2-tailed)     |                |                |                |                |                |
|              | N                   | 110            | 110            | 110            | 110            | 110            |
| IAR 5        | Pearson Correlation | ,353**<br>.000 | ,381**<br>.000 | ,485**<br>.000 | ,728**<br>.000 | 1              |
|              | Sig. (2-tailed)     |                |                |                |                |                |
|              | N                   | 110            | 110            | 110            | 110            | 110            |
| TOTAL        | Pearson Correlation | ,774**<br>.000 | ,711**<br>.000 | ,848**<br>.000 | ,830**<br>.000 | ,753**<br>.000 |
|              | Sig. (2-tailed)     |                |                |                |                |                |
|              | N                   | 110            | 110            | 110            | 110            | 110            |

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

Sumber Data: Diolah, 2021

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Correlations**

|       |                     | BK1    | BK2    | BK3    | BK4    | BK5    | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| BK1   | Pearson Correlation | 1      | ,449** | ,348** | ,297** | ,403** | ,461** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   | ,002   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| BK2   | Pearson Correlation | ,449** | 1      | ,553** | ,504** | ,505** | ,792** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| BK3   | Pearson Correlation | ,348** | ,553** | 1      | ,578** | ,532** | ,822** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| BK4   | Pearson Correlation | ,297** | ,504** | ,578** | 1      | ,617** | ,824** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| BK5   | Pearson Correlation | ,403** | ,505** | ,532** | ,617** | 1      | ,814** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,461** | ,792** | ,822** | ,824** | ,814** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |

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

Sumber Data: Diolah, 2021

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan**

**Correlations**

|       |                     | PK1    | PK2    | PK3    | PK4    | PK5    | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| PK1   | Pearson Correlation | 1      | ,682** | ,702** | ,289** | ,365** | ,805** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   | ,002   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| PK2   | Pearson Correlation | ,682** | 1      | ,589** | ,347** | ,520** | ,835** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| PK3   | Pearson Correlation | ,702** | ,589** | 1      | ,343** | ,409** | ,788** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| PK4   | Pearson Correlation | ,289** | ,347** | ,343** | 1      | ,600** | ,650** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| PK5   | Pearson Correlation | ,365** | ,520** | ,409** | ,600** | 1      | ,752** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,805** | ,835** | ,788** | ,650** | ,752** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |

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

Sumber Data: Diolah, 2021

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

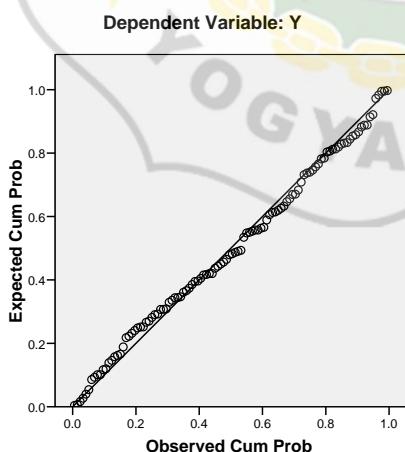
**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Stress Kerja                | 0,768            | Reliabel   |
| Kondisi Lingkungan<br>Kerja | 0,809            | Reliabel   |
| Interaksi Antar Rekan       | 0,842            | Reliabel   |
| Beban Kerja                 | 0,817            | Reliabel   |
| Produktivitas Karyawan      | 0,825            | Reliabel   |

Sumber Data: Diolah, 2021

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**

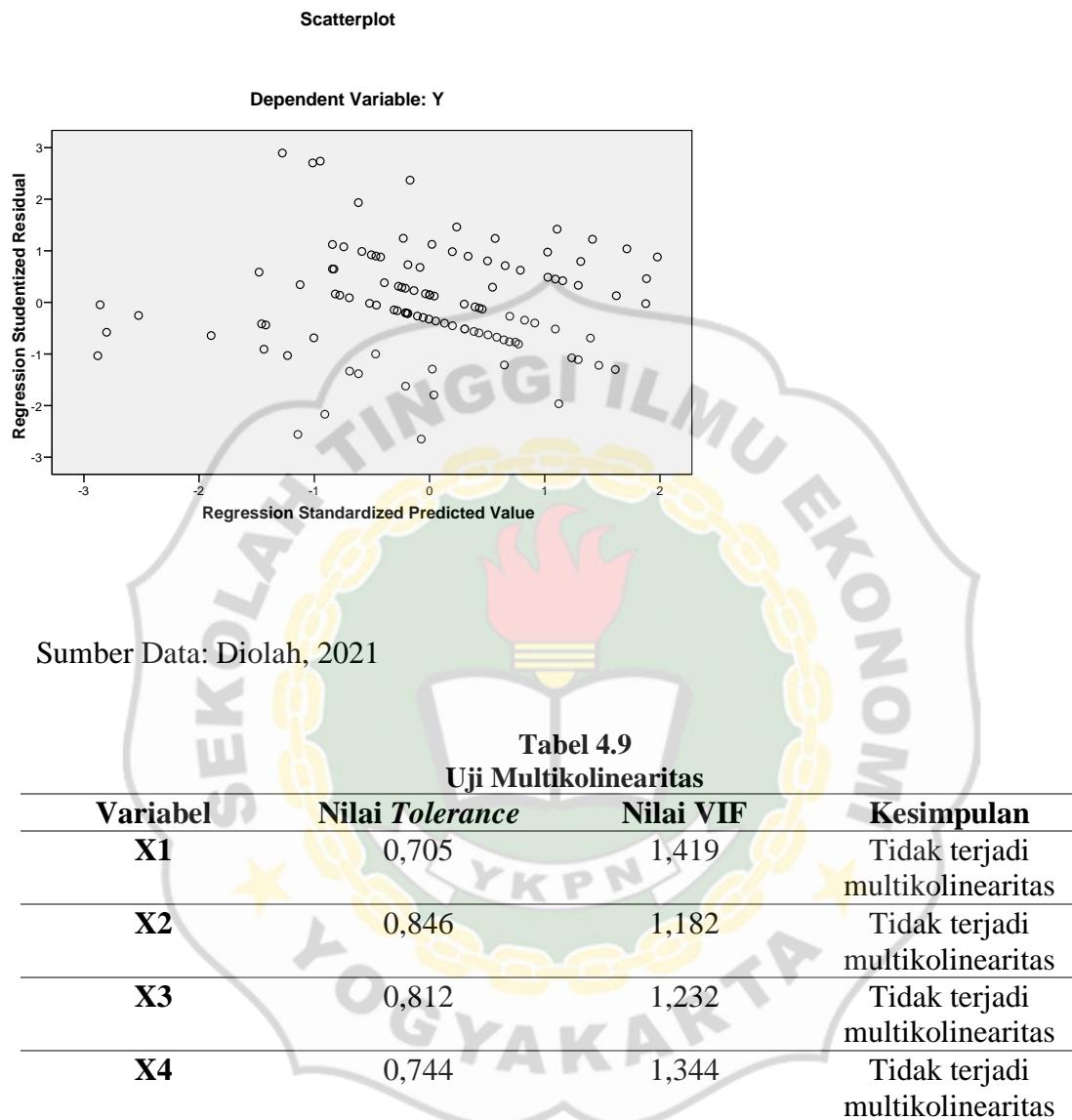
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data: Diolah, 2021

**Tabel 4.8**  
**Uji Heterokedastistas**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



**Tabel 4.10**  
**Statistika Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

|                    | N   | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| X1                 | 110 | 7,00    | 23,00   | 11,3091 | 3,22190        |
| X2                 | 110 | 15,00   | 25,00   | 20,9273 | 2,24920        |
| X3                 | 110 | 15,00   | 25,00   | 21,6091 | 2,11198        |
| X4                 | 110 | 5,00    | 18,00   | 10,2545 | 3,31921        |
| Y                  | 110 | 14,00   | 25,00   | 20,6909 | 2,44103        |
| Valid N (listwise) | 110 |         |         |         |                |

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 196,493        | 4   | 49,123      | 11,859 | ,000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 430,792        | 104 | 4,142       |        |                   |
| Total        | 627,284        | 108 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Diolah, 2021

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,560 <sup>a</sup> | ,313     | ,287              | 2,03525                    |

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Tabel 4.13

Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients(a)

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 12,239                      | 2,857      |                           | 4,284  | ,000 |
| X1           | -,142                       | ,075       | -,187                     | -1,878 | ,063 |
| X2           | ,115                        | ,099       | ,106                      | 1,164  | ,247 |
| X3           | ,399                        | ,107       | ,346                      | 3,723  | ,000 |
| X4           | -,096                       | ,071       | -,130                     | -1,342 | ,183 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Penelitian, 2021

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, antara lain:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Stres kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Globalindo Intimates, hal ini dikarenakan stres kerja akan memberikan nilai buruk bagi citra karyawan bagi perusahaan sehingga sifat seperti ini se bisa mungkin akan dihindari untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Globalindo Intimates, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja merupakan kenyamanan masing-masing bagi karyawan. Untuk memastikan semua nyaman, perusahaan harus membuat budaya atau ciri khas tersendiri agar karyawan bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja di suatu perusahaan.
3. Interaksi antar rekan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Globalindo Intimates, hal ini dikarenakan interaksi antar rekan dapat membangun sebuah hubungan kerjasama yang bagus untuk pekerjaan. Kemudahan yang didapatkan dengan adanya rasa peduli sesama rekan dapat meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan.
4. Beban kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Globalindo Intimates, hal ini dikarenakan beban kerja merupakan bentuk ketidaktanggung jawaban karyawan dan akan menghasilkan efek negatif bagi banyak pihak. Beban kerja yang dialami oleh karyawan bisa dihindari dengan metode hadiah dan hukuman, dengan begitu karyawan akan dapat meningkatkan pekerjaannya dan menghasilkan sesuatu yang bagus.

## Saran

1. Bagi Perusahaan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saran peneliti bagi perusahaan adalah perusahaan mampu menciptakan suasana yang baik dan positif bagi sesama karyawan, dengan lebih peduli apa saja yang dihasilkan oleh karyawan, dengan begitu karyawan akan dapat memberikan umpan balik yang maksimal untuk perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar lebih bisa mencari variabel-variabel yang lebih berhubungan dengan produktivitas kerja atau variabel independent.

### Daftar Pustaka

- Ahmed, A., & Ramzan, M. 2013. *Effects of Job Stress on Employees Job Performance: A Study on Banking Sector of Pakistan*. IOSR Journal of Business and Management, 11(6), 61-68.
- Alex S. Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati & Anak Agung Ayu Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mauladi, F., & Dihan, F. N. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)*. EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol 6 No. 2 Desember 2015 51 -62
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Arsyad, Azhar. 2015. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Astianto., Anggit dan Suprihadi., Heru. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3, No.7, 2014
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI
- Hasibuan, Malayu .S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.* Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.
- Krisna, M (2012). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012.* Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Maryoto, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex. 2012. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salinding, Rony. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar. Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama
- Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat.* *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. 2008. How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry International Review of Business Research Papers.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square.* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4):109.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Dalimunthe. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sinar Multi Medan.
- Natalia. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Luxindo Kota Cirebon.
- Sinaga, S. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (BAGIAN PRODUKSI MINYAK KELAPA SAWIT PT.MITRA UNGGUL PUSAKA SEGATI PELALAWAN RIAU).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Wijaya, D. A. (2016). HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI, DAN INFORMATIKA PAMEKASAN.

