



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DI PT PANCAKARSA BANGUN REKSA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LUTHFIA NAMIRA
NPM : 1515310471

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LUTHFIA NAMIRA
NPM : 1515310471
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTINI, S.Sos., MSP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LUTHFIA NAMIRA
NPM : 1515310471
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019



(NUR AFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

ANGGOTA - II

(RORI RIAN AGUSTIN, S.Sos., MSP)

ANGGOTA - III

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LUTHFIA NAMIRA
NPM : 1515310471
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Luthfia Namira

Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 22 Juli 1997

NPM : 1515310471

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Dusun III Jl. Kompos Km. 12

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di gunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan


(Luthfia Namira)

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

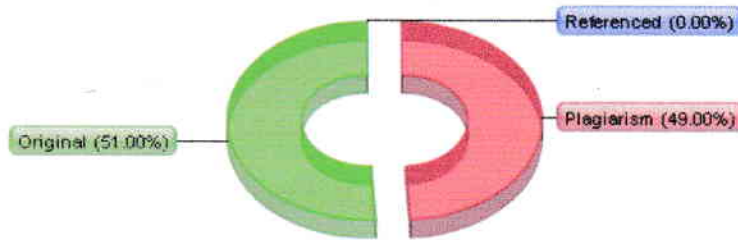
Analyzed document: 27/08/2019 10:42:40

"LUTHFIA NAMIRA_1515310471_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

25	wrds: 3871	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/61228/Chapter%20II.pdf?sequence=4&a...
20	wrds: 3058	http://eprints.dinus.ac.id/22747/3/jurnal_19763.pdf
13	wrds: 1836	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66286/Chapter%20III-VI.pdf?sequence...

Other Sources:]

Processed resources details:

179 - Ok / 60 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing I

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

Jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

: Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

: Sosial Sains

: Rizal Ahmad S.E., M.Si

: LUTHPIA NAMURA

: Manajemen

: 1515310471

: Strata I

: Pengaruh Penempatan kerja, Beban kerja dan
 stres kerja terhadap produktivitas kerja

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Acc Sudans MTH 16/12/19 RA ✓		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nita S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si.
 Nama Mahasiswa : WITHEA NAMIRA
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1515310971
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap produk firi per kerja

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
5/2/2019	Identifikasi Masalah Harus Sesuai dengan Deskripsi		
20/2/2019	Kuesioner harus Sesuai dengan Indikator		
	Acc Sampul 26/1/19 S.E.A ✓		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustina, S.Sos., MSP
 Nama Mahasiswa : LUTHIA REAMUKA
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1715310471
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh penempatan Kerja dan Keselamatan dan Sejahtera Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1/4/2019	Perhatikan penulisan Paragraf	Rf	
18/4/2019	Daftar pustaka harus Sesuai dengan isi Proposal.	Rf	
	acc sempu 30/4-19 Riangustina	Rf	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Roro Rian Agustina, S.Sos., MSP



CU MANDIRI TETAP SEJAHTERA

Senantiasa Sejahtera Bersama Anggota



SURAT KETERANGAN BEKERJA

Nomor : 18/SGGL-MJR/02/VIII/2019

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : BASTIAN MARISI JOSUA PAKPAHAN
Jabatan : PIMPINAN CABANG
Alamat : JL BERINGIN VII NO 67 MEDAN

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : LUTHFIA NAMIRA
Tempat/Tgl Lahir : MEDAN, 22-07-1997
Pendidikan : SMK
Jabatan di Perusahaan : MARKETING
Alamat tinggal : DUSUN III JL KOMPOS GG MILI

adalah benar karyawan di Perusahaan/Instansi **CU MANDIRI TETAP SEJAHTERA**

yang beralamat di JL Orde Baru No 120 Kel Mulioorejo Kec Sunggal Kab Deli serdang.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sunggal., 28 Agustus 2019

Pimpinan/Atasan,

(BASTIAN MARISI JOSUA PAKPAHAN)

PANCAKARSA BANGUN REKSA



Contractor, Palm Oil Mill Specialist Engineering Design, Manufacturing, Construction and Operational
ment and Industrial Technical Service

Workshop : Jl. Bintang Terang Gg. Bintang No. 95
(Medan - Binjai Km. 13,8) Medan 20351
: pancakarsa95@gmail.com

Phone : (061) 50100991, 50100992
Fax : (061) 8448487

Nomor : 175/VII/PBR/2019
Lamp : -----
Prihal : Surat balasan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Di-
Tempat.

Dengan Hormat,
Membalas surat Nomor : 5342/17/FSSM/2019 tertanggal 03 Juli 2019 perihal :
Permohonan Research Mahasiswi atas nama :

No	NPM	NAMA MAHASISWI	PRODI
1	151531071	LUTHFIA NAMIRA	MANAGEMEN

Bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan atas permohonan dimaksud dan bersedia untuk menerima mahasiswi tersebut untuk melakukan penelitian/Research di bidang Managemen dengan judul " *Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stress kerja terhadap Produktivitas kerja di PT.Pancakarsa Bangun Reksa Medan* "

Demikian hal ini kami sampaikan dan untuk dapat di ketahui

Medan : 31 Juli 2019
PT.Pancakarsa Bangun Reksa

PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA

LAILAN JURIADI,SH.MH
HCR & Legal Corporate head

c jilid lux
-19 PPA
Ridaguesth



Acc
Jilid ke-2
19/12/19
PPA
✓

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DI PT PANCAKARSA BANGUN REKSA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LUTHFIA NAMIRA
NPM : 1515310471

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 1020 / Per / BP / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

29 OCT 2019



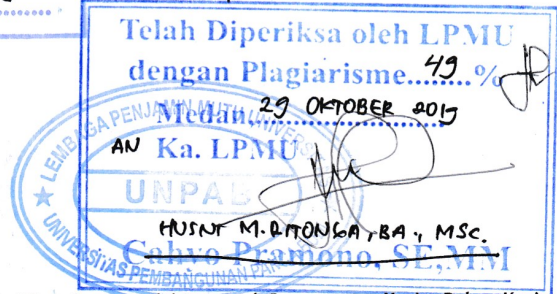
FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 Oktober 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : LUTHFIA NAMIRA
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 22 Juli 1997
Nama Orang Tua : ASMADI
N. P. M : 1515310471
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082165889616
Alamat : Jl. Medan Binjai Km 12



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Pancakarsa Bangun Reksa Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000

Handwritten signature and date 29/10/19

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Surya Nata, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

LUTHFIA NAMIRA
1515310471

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 29/10/2019

Ka. BPAA

an.

Handwritten signature

T. CUN WAHYONO, S.P., MM.



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, dan sampel sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,042 > 1,997$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,045 < 0,05$). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,529 > 1,997$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari beban kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,602, yang berarti setiap ada beban kerja (X_2), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,602 satuan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,394 < 1,997$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari stres kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar -0,162, yang berarti setiap ada stres kerja (X_2), maka akan menurunkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,162 satuan. Penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, dimana nilai F_{hitung} sebesar 79,260 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,75 = ($79,260 > 2,75$). Nilai R sebesar 0,778 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Beban Kerja, Stres dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The research analysis aimed to determine whether partial and simultaneous job placement, workload and stress significantly affected job productivity in PT. The Rise of the Mutual Fund. The data analysis techniques used are quantitative methods with the help of SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study is all PT employees. The Terrain Mutual Awareness Initiative, and a sample of 68 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that Job placement has a positive and significant effect on job productivity in PT. The Field Mutual Build test, which contains t tables (2,042 > 1,997) and Sig values. <0.05 (0.045 <0.05). Workload has a positive and significant effect on job productivity at PT. The Rectangular Rectangular Constructor, where the number is t (7,529 > 1,997) and the value of Sig. <0.05 (0.000 <0.05). The magnitude of the work load (X2) on the work productivity (Y) is 0.602, which means that each work load (X2) will increase the work productivity (Y) by 0.602 units. Job stress has a negative and significant effect on job productivity in PT. The Ground Mutual Build test, which contains the table (-2,394 <1,997) and the Sig value. <0.05 (0.000 <0.05). The magnitude of the effect of work stress (X3) on work productivity (Y) is -0,162, which means that whenever there is work stress (X2), it will reduce work productivity (Y) by 0.162 units. Simultaneous job placement, workload and stress have a positive and significant effect on PT productivity. The field of Mutual Mutations, with a Fhitung value of 79,260 with a significance level of 0.000, is greater than the value of Ftablel with a 95% ($\alpha = 0.05$) significance level of 2.75 = (79,260 > 2.75). The R value of 0.778 indicates that there is a strong relationship between job placement, workload and job stress on PT productivity. The Rise of the Mutual Fund.

Keywords : Job Placement, Workload, Stress and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Asmadi dan Ibunda Rosani serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada teman-temanku, Junita Khairani, Putri Pratiwi, Mina Rahma Hapsari dan Erni terima kasih atas dukungan semangatnya.
8. Kepada seluruh karyawan CU. Mandiri Tetap Sejahtera terimakasih atas dukungan dan semangatnya.
9. Kepada Abdul Aziz Am terima kasih atas dukungan dan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, November 2019

Penulis

Luthfia Namira

1515310471

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Produktivitas Kerja	11
a. Pengertian Produktivitas Kerja	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	12
c. Cara-cara Meningkatkan Produktivitas.....	14
d. Indikator Produktivitas.....	16
2. Penempatan Kerja	17
a. Pengertian Penempatan Kerja	17
b. Prosedur Penempatan Kerja.....	18
c. Sistem Penempatan Kerja	20
d. Jenis-jenis Penempatan Kerja	20
e. Indikator Penempatan Kerja.....	22
3. Beban Kerja	23
a. Pengertian Beban Kerja	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja...	25
c. Dampak Beban Kerja.....	25
d. Mengendalikan Beban Kerja.....	27
e. Indikator Beban Kerja.....	28
4. Stres Kerja.....	29
a. Pengertian Stres Kerja.....	29
b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	30
c. Pendekatan Stres Kerja	32
d. Indikator Stres Kerja.....	33
B. Penelitian Sebelumnya.....	35
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis	41

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	42
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
	C. Definisi Operasional Variabel.....	43
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	44
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
	F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	52
	1. Sejarah Singkat PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan	52
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
	4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	69
	5. Pengujian Asumsi Klasik.....	73
	6. Regresi Linier Berganda	77
	7. Uji Hipotesis	78
	B. Pembahasan.....	82
	1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	82
	2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.	83
	3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ...	84
	4. Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	85
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	87
	B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Penempatan Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.....	3
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan	4
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan	5
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	42
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.3	Sampel Penelitian.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	55
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Kerja (X _{1.1})	55
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keahlian/Keterampilan Kerja (X _{1.2})	57
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja (X _{1.3})	58
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X _{2.1})...	59
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Usaha Mental (X _{2.2})	60
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Tekanan Psikologis (X _{2.3}).....	61
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Fisiologis (X _{3.1})	63
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Psikologis (X _{3.2})	64
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Perilaku (X _{3.3})	65
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y. ₁)...	66
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y. ₂).	67
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Bekerja Sama (Y. ₃).....	68
Tabel 4.18	Uji Validitas X ₁ (Penempatan Kerja).....	69
Tabel 4.19	Uji Validitas X ₂ (Beban Kerja)	70
Tabel 4.20	Uji Validitas X ₃ (Stres Kerja)	71
Tabel 4.21	Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	71
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas X ₁ (Penempatan Kerja).....	72
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas X ₂ (Beban Kerja)	72
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas X ₃ (Stres Kerja).....	73
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja).....	73
Tabel 4.26	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	75

Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.28 Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.29 Uji Simultan	79
Tabel 4.30 Uji Parsial.....	80
Tabel 4.31 Uji Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	74
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas.....	74
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai karakter individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi menginginkan para pegawai untuk dapat berprestasi dengan baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi itu sendiri. Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah produktivitas kerja.

Menurut Manulang (2014:98), “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, organisasi dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan pegawai pada posisi yang tepat, beban kerja dan stres kerja, terutama pada perusahaan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, Jalan. Bilal Ujung, No. 54, Komplek Bilal Harmonis I, Pulo Brayan Darat I, Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20236”.

Menurut Mathis (2012:262), “penempatan kerja adalah “penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan”. Dengan adanya penempatan kerja yang tepat kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai .Penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekurtment, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai

dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah penempatan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Penempatan Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%
2	Keterampilan saya dalam bekerja memungkinkan saya dapat menganalisis masalah yang muncul.	27	39,71%	41	60,29%	68	100%
3	Memiliki pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan ini.	26	38,24%	42	61,76%	68	100%

Sumber: PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan penempatan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan dimana karyawan belum berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan, kurangnya keterampilan kerja karyawan dalam menganalisis masalah yang muncul dan kurangnya pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan.

Menurut Krietner (2013:71), “beban kerja sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis

menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel produktivitas dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Maka adanya penerapan beban kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah beban kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.	29	42,65%	39	57,35%	68	100%
2	Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%
3	Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%

Sumber: PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan beban kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan dimana karyawan belum

mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab jabatan dan karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Menurut Anoraga (2013:671), “stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerjanya”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah stres kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa lelah.	27	39,71%	41	60,29%	68	100%
2	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
3	Kadang-kadang saya tidak masuk kerja mengingat beban kerja yang berat.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%

Sumber: PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan stres kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan dimana apabila karyawan melakukan pekerjaan yang banyak maka karyawan cepat merasa lelah, karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang karyawan lakukan belum selesai dan kadang-kadang karyawan tidak masuk kerja mengingat beban kerja yang berat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Pancakarsa Bangun Reksa Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan
- b. Karyawan kurang dalam keterampilan kerja karyawan dalam menganalisis masalah yang muncul
- c. Karyawan kurang dalam pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan.
- d. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
- e. Karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.

- f. Karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.
- g. Karyawan yang banyak melakukan pekerjaan membuat karyawan cepat merasa lelah.
- h. Karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang karyawan lakukan belum selesai.
- i. Karyawan tidak masuk kerja karena mengingat beban kerja yang berat.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?
3. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?
4. Apakah penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Musdalifah (2017), yang berjudul: “pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Room Attendant di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT Pancakarsa Bangun Reksa Medan. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu beban kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 72 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Room Attendant di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013 : 102), “Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”.

Menurut Mangkunegara (2013:45), “produktivitas kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin”. Sedangkan menurut Manulang (2014:98), “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu”.

Menurut Sutrisno (2013 : 103), “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sumber

Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 53), “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja”.

Menurut Manullang (2014:101), “faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Penempatan kerja

Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

2) Beban kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu

3) Stres kerja

Suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

Menurut Sutrisno (2013 : 105), “faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill&knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan

2) Perilaku individu

Ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain

3) Disiplin

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Manullang (2014:80), “faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

2) Motivasi kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

3) Budaya organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja.

c. Cara-cara Meningkatkan Produktivitas

Menurut Mangkunegara (2013 : 57), “terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :

1) Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dala menghasikan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2) Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input daalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3) Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4) Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5) Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input.

Produktivitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat”.

d. Indikator Produktivitas

Menurut Manullang (2014:102), “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2013 : 104), “mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja”:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan kemampuan bekerja sama.

2. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2014:211), “Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut”.

Mathis (2012:262) “menyebutkan penempatan kerja adalah “penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan”. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi, yang

masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam organisasi”.

Menurut Handoko (2013: 189), “Penempatan kerja adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu. Dalam kondisi jumlah personil yang tersedia lebih banyak dibandingkan dengan posisi/pekerjaan yang ada, maka untuk seleksi penempatan dapat dilaksanakan secara optimal karena mereka yang terbaiklah yang akan dipilih”.

Menurut Hasibuan (2013:162), “penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan penempatan kerja dalam penelitian ini adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

b. Prosedur Penempatan Kerja

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahap atau prosedur yang harus dilalui. Mathis (2012:265), “mengatakan bahwa untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus memenuhi tiga persyaratan pendahuluan, yaitu:

- 1) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
- 2) Harus mempunyai suatu standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
- 3) Mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan ditempatkan.

Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan *output* pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah.

Pertimbangan rasional merupakan *output* pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan dan data yang dianggap representatif. Maksudnya pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan manajer personalia. Pertimbangan obyektif ilmiah merupakan keputusan yang didasarkan atas keterangan tentang diri karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang

maupun atas dasar hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah”.

c. Sistem Penempatan Kerja

Menurut Mathis (2012:267), “Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Instruksi rinci harus disiapkan untuk melukiskan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika instruksi operasional ini semuanya telah dirancang, maka akan siaplah tenaga kerja dipekerjakan. Masukan informasi tenaga kerja dan materiil digunakan dalam pengolahan keluaran.

Sistem penempatan tenaga kerja didesain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap ruwet, system penempatan tenaga kerja tersebut dimodifikasi. Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara guna menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja apabila variable tidak diketahui. Pendekatan/rancangan yang terbaik adalah menyoroti pengecualian dan perubahan yang berarti”.

d. Jenis-jenis Penempatan Kerja

Menurut Mathis (2012:269), “jenis jenis penempatan kerja adalah sebagai berikut :

1) Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2) Transfer dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3) *Programs Job-posting*

Program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job-posting adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang mencari promosi dan

transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal”.

e. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Mathis (2012:273), “indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

2) Keahlian/Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

3) Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan

b) Lamanya melakukan pekerjaan”

Menurut Handoko (2013: 197), “indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

a) Pendidikan yang disyaratkan

b) Pendidikan alternative

2) Kesesuaian Sikap

Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian seseorang namun sejumlah teori mencoba memperhitungkan pembentukan dan perubahan sikap.

3) Kesesuaian Keterampilan

Keterampilan (*skill*) merupakan suatu kompensasi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku yang mengarah pada suatu hasil yang diamati”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator penempatan kerja dalam penelitian ini adalah pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Krietner (2013:71) “beban kerja adalah

“sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu”. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal”.

Menurut Munandar (2013:385), beban kerja adalah “tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Hariandja (2013:67), menyatakan bahwa “positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi”. “Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Hariandja, 2013)”. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Kartika (2013:25), “menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)”.

c. Dampak Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:388), “Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi

emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada Pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.

- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi”.

d. Mengendalikan Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:391), “Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara :

- 1) Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.
- 2) Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia

atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien.

- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
- 4) Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti”.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:393), "indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk pekerjaannya yang ada di perusahaan.

- 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di perusahaan.

- 3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan yang ada di perusahaan”.

Menurut Krietner (2013:79), "indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu (*time load*) menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap.

3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis”.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasi keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Secara sederhana stress sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Anoraga (2013:671) stres kerja adalah “suatu bentuk

tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”. Menurut Robbins (2014:671) stres adalah “suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang”.

Menurut Rivai (2014 : 108), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan stres kerja dalam penelitian ini adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Fathoni (2016:130), “faktor-faktor penyebab stres karyawan, yaitu:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap yang kurang adil dan wajar

- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya

Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres *off the job* misalnya:

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara”.

Menurut Robbins (2014: 676), “ada tiga sumber utama yang mengakibatkan timbulnya stres, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan.

- 2) Faktor Organisasi

Desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Didalam

organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu :

a) *Role Demand*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b) *Interpersonal Demand*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

c) *Organizational structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak kejelasan dalam struktur pembuatan keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

3) Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi keturunan”.

c. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Anoraga (2013:674), “terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun keduanya.

1) Pendekatan individu meliputi:

- a) Meningkatkan keimanan
- b) Melakukan meditasi dan pernafasan
- c) Melakukan kegiatan olahraga
- d) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2) Pendekatan perusahaan meliputi:

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja
- c) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- d) Melakukan restrukturisasi tugas”.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Anoraga (2013:677), “indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2) Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3) Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan”.

Menurut Robbins (2014: 681), “indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Gejala fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2) Gejala perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap serta kegelisahan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator stres kerja dalam penelitian ini adalah gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Musdalifah (2017)	Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Room Attendant di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau.	Beban Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Murti (2013)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen).	Beban Kerja (X ₁) Kompensasi (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Asita (2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.	Beban kerja (X ₁) Disiplin kerja (X ₂) Lingkungan kerja (X ₃)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Bersambung ke halaman berikutnya ...

Sambungan tabel: 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

4	Din (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. HM Sampoerna Tbk	Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2) Penempatan Kerja (X_3)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5	Haryati (2016)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)	Penempatan Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6	Sambur (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara	Pelatihan Kerja (X_1) Penempatan Kerja (X_2)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
7	Sari (2018)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau	Rekrutmen (X_1) Penempatan Kerja (X_2)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Cherny (2017)	Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam	Stres Kerja (X_1) Motivasi (X_2)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Bersambung ke halaman berikutnya ...

Sambungan tabel: 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

9	Panjaitan (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di BPJS Kesehatan KCU Bogor	Stres Kerja (X ₁) Motivasi (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
10	Putri (2015)	Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang	Stres Kerja (X ₁) Disiplin (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Mathis (2012:262), “penempatan kerja adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan”. Menurut Rivai (2014:211), “Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai

dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutment, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya”.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Krietner (2013:71), “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Munandar (2013:385), “beban kerja adalah “tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel produktivitas dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Maka adanya penerapan beban kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki”.

Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja”.

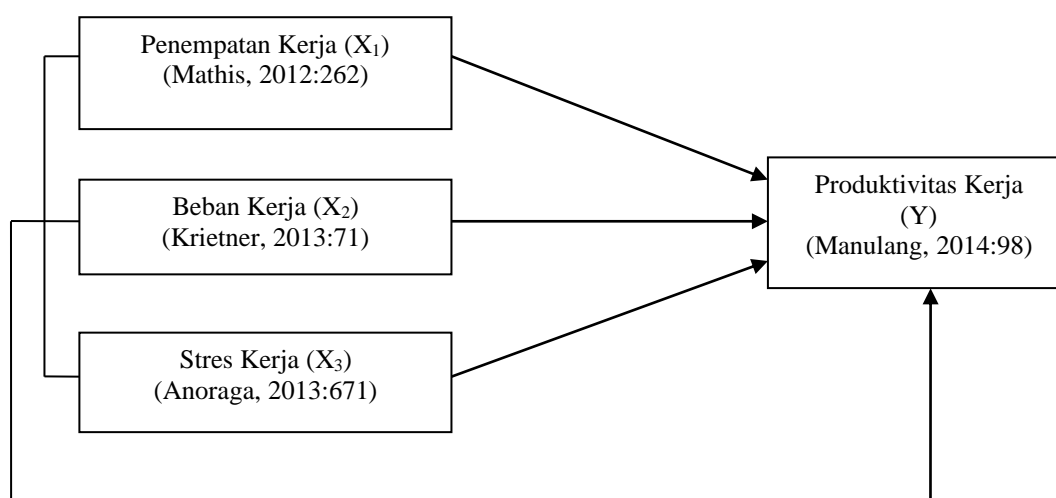
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2013:671), “stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”. Menurut Rivai (2014 : 108), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerjanya”.

4. Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Manulang (2014:98), “penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja”. Menurut Robbins (2014:671) stres adalah “suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan”.

Kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2019)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
4. Penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. JL. Bilal Ujung, No. 54, Komplek Bilal Harmonis I, Pulo Brayan Darat I, Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2019 sampai dengan Agustus 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Agustus 2019			September 2019			Oktober 2019			November 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama penempatan kerja (X_1), variabel bebas kedua beban kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga stres kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Penempatan Kerja (X_1)	Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan. (Mathis, 2012:262)	1. Pengetahuan kerja. 2. Keahlian/Keterampilan Kerja. 3. Pengalaman Kerja (Mathis, 2012:273)	1. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. 2. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek. 3. Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.	Skala likert

Bersambung ke halaman berikutnya ...

Sambungan tabel: 3.2 Operasionalisasi Variabel

Beban Kerja (X ₂)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. (Krietner, 2013:71).	1. Beban waktu. 2. Beban usaha mental. 3. Beban tekanan psikologis. (Krietner, 2013:79)	1. Menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan. 2. Berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap. 3. Menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.	Skala likert
Stres Kerja (X ₃)	Suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. (Anoraga, 2013:671).	1. Gejala Fisiologis 2. Gejala Psikologis 3. Gejala Perilaku (Anoraga, 2013:677)	1. Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung. 2. Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. 3. Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan.	Skala likert
Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. (Manulang (2014:98)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kemampuan bekerja sama. (Manulang (2014:102)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan sebanyak 210 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{210}{3,10} \quad n = 67,74$$

$$n = 68$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	HRD	2
2	SPV Operasional	8
3	SPV Finance	6
4	Accounting	7
5	Kepala Poll	7
6	Call Center	8
7	Gudang	21
8	Security	9
Total		68

Sumber : PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan (2019)

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

2. Angket/*Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF*

(*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Penempatan Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Stres Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 (Sig $>$ α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. 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”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

PT. Pancakarsa Bangun Reksa didirikan pada tahun 2009 di atas tanah seluas 25 m × 200 m. PT. Pancakarsa Bangun Reksa adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa Konsultan, Desain dan Konstruksi, Mekanikal, Sipil dan Elektrikal pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS). PT. Pancakarsa Bangun Reksa berlokasi di Jalan Bintang, Medan – Binjai Km 13,8, Gg. Bintang Terang, Sumatera Utara. PT. Pancakarsa Bangun Reksa bergerak di bidang jasa Konsultan, Desain dan Konstruksi pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS), selain itu, PT. Pancakarsa Bangun Reksa juga menerima kegiatan perbaikan dan pergantian part/mesin-mesin, penambahan kapasitas (extension) yang sudah direncanakan, serta modifikasi Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS). Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa berupa mesin-mesin sudah dipasarkan ke berbagai daerah di Indonesia, baik di daerah Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan daerah lainnya, bahkan telah diekspor ke luar negeri, misalnya negara Malaysia, Singapura dan Myanmar.

Adapun beberapa alasan pemilihan lokasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki lahan yang luas untuk dijadikan pabrik.
- b. Mudah dalam memperoleh tenaga kerja.
- c. Sarana transportasi (jalan) yang tergolong sudah baik dan mulus.

- d. Jauh dari daerah pemukiman penduduk sehingga pendirian pabrik akan jauh dari pencemaran limbah rumah tangga.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	57.4	57.4	57.4
Perempuan	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	31	45.6	45.6	45.6
31 - 40 Tahun	21	30.9	30.9	76.5
41 - 55 Tahun	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 45.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	18	26.5	26.5	26.5
SMA	50	73.5	73.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 73.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	37	54.4	54.4	54.4
6 - 10 Tahun	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat

yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Penempatan Kerja)

Variabel penempatan kerja (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari pengetahuan kerja ($X_{1.1}$), keahlian/keterampilan kerja ($X_{1.2}$) dan pengalaman kerja ($X_{1.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Kerja ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pengetahuan saya mengenai pekerjaan, membantu saya dalam menyelesaikan tugas		Saya selalu berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan saya		Pengetahuan saya tentang pekerjaan memungkinkan saya menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	14	20.6	12	17.6
Ragu-ragu	17	25.0	26	38.2	22	32.4
Setuju	17	25.0	20	29.4	27	39.7
Sangat Setuju	18	26.0	8	1.8	7	10.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5441		3.3235		3.4265	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator pengetahuan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pengetahuan saya mengenai pekerjaan, membantu saya dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 18 responden (26,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Me dan cukup baik mengenai Pengetahuan saya mengenai pekerjaan, membantu saya dalam menyelesaikan tugas.
2. Untuk item Saya selalu berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan saya, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya selalu berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan saya.
3. Untuk item Pengetahuan saya tentang pekerjaan memampukan saya menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Pengetahuan saya tentang pekerjaan memampukan saya menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keahlian/Keterampilan Kerja (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Keterampilan saya dalam bekerja memungkinkan saya dapat menganalisis masalah yang muncul		Dengan keterampilan yang saya miliki saya dapat menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang dihadapi		Dengan keterampilan kerja saya, saya dapat bekerja sama dalam team	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	17.6	15	22.1	14	20.6
Ragu-ragu	23	33.8	28	41.2	28	41.2
Setuju	19	27.9	21	30.9	25	36.8
Sangat Setuju	14	20.6	4	5.9	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5147		3.2059		3.1912	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator keahlian/keterampilan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Keterampilan saya dalam bekerja memungkinkan saya dapat menganalisis masalah yang muncul, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Keterampilan saya dalam bekerja memungkinkan saya dapat menganalisis masalah yang muncul.
2. Untuk item Dengan keterampilan yang saya miliki saya dapat menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang dihadapi, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Dengan keterampilan yang saya miliki saya dapat menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang dihadapi.

3. Untuk item Dengan keterampilan kerja saya, saya dapat bekerja sama dalam team, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,19 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Dengan keterampilan kerja saya, saya dapat bekerja sama dalam team.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan ini		Pengalaman kerja membantu saya dalam meningkatkan hasil kerja saya		Pengalaman kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	22.1	11	16.2	17	25.
Ragu-ragu	27	39.7	24	35.3	18	26.5
Setuju	25	36.8	25	36.8	15	22.1
Sangat Setuju	1	1.5	8	11.8	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.1765		3.4412		3.5000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator pengalaman kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya memiliki pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan ini, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya memiliki pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan ini.
2. Untuk item Pengalaman kerja membantu saya dalam meningkatkan hasil kerja saya, sebanyak 25 responden (36,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Pengalaman kerja membantu saya dalam meningkatkan hasil kerja saya.

3. Untuk item Pengalaman kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya saat ini, sebanyak 18 responden (26,5%) menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,50 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Pengalaman kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya saat ini.

b. Variabel X₂ (Beban Kerja)

Variabel beban kerja (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari beban waktu (X_{2.1}), beban usaha mental (X_{2.2}) dan beban tekanan psikologis (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu		Volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya		Perusahaan selalu memberikan target dalam hal penyelesaian tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	10	14.7
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	28	41.2
Setuju	18	26.5	29	42.6	29	42.6
Sangat Setuju	2	2.9	6	8.8	1	1.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0882		3.4412		3.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator variasi beban waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, sebanyak 32 responden (41,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa

Medan cukup baik mengenai Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.

2. Untuk item Volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.
3. Untuk item Perusahaan selalu memberikan target dalam hal penyelesaian tugas, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,30 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Perusahaan selalu memberikan target dalam hal penyelesaian tugas.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Usaha Mental (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya		Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan		Saya dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	15	22.1	11	16.2
Ragu-ragu	24	35.3	25	36.8	23	33.8
Setuju	20	29.4	27	39.7	29	42.6
Sangat Setuju	8	11.8	1	1.5	5	7.4
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.2941		3.2059		3.4118	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator beban usaha mental direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya.
2. Untuk item Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.
3. Untuk item Saya dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Tekanan Psikologis (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja		Saya tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan		Saya tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	14.7	13	19.1	11	16.2
Ragu-ragu	23	33.8	22	32.4	22	32.4
Setuju	22	32.4	28	41.2	29	42.6
Sangat Setuju	13	19.1	5	7.4	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.5588		3.3676		3.4412	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator beban tekanan psikologis direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja, sebanyak 23 responden (33,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.
2. Untuk item Saya tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan.
3. Untuk item Saya tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja.

c. Variabel X₃ (Stres Kerja)

Variabel stres kerja (X_3) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari gejala fisiologis ($X_{3.1}$), gejala psikologis ($X_{3.2}$) dan gejala perilaku ($X_{3.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Fisiologis (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa lelah		Banyaknya pekerjaan maka saya sering sakit kepala		Tekanan darah saya meningkat apabila mendapat tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	7.4	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	29.4	2	2.9	9	13.2
Ragu-ragu	4	5.9	14	20.6	9	13.2
Setuju	22	32.4	31	45.6	26	38.2
Sangat Setuju	17	25.0	21	30.9	24	35.3
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3824		4.0441		3.9559	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator gejala fisiologis direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa lelah, sebanyak 22 responden (32,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa lelah.
2. Untuk item Banyaknya pekerjaan maka saya sering sakit kepala, sebanyak 31 responden (45,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Banyaknya pekerjaan maka saya sering sakit kepala.
3. Untuk item Tekanan darah saya meningkat apabila mendapat tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat, sebanyak 26 responden (38,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Tekanan darah saya meningkat apabila mendapat tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Psikologis (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja		Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai		Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering merasa cepat marah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.9	-	-	4	5.9
Tidak Setuju	9	13.2	1	1.5	6	8.8
Ragu-ragu	9	13.2	15	22.1	16	23.5
Setuju	24	35.3	19	27.9	24	35.3
Sangat Setuju	24	35.3	33	48.5	18	26.5
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.8676		4.2353		3.6765	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator gejala psikologis direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.
2. Untuk item Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan baik mengenai Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.
3. Untuk item Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering merasa cepat marah, sebanyak 24 responden (35,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

cukup baik mengenai Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering merasa cepat marah.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gejala Perilaku (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kadang-kadang saya tidak masuk kerja mengingat beban kerja yang berat		Belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak		Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4.4	13	19.1	2	2.9
Ragu-ragu	14	20.6	8	11.8	11	16.2
Setuju	33	48.5	17	25.0	19	27.9
Sangat Setuju	17	25.0	30	44.1	36	52.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.9118		3.9412		4.3088	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator gejala perilaku direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua Kadang-kadang saya tidak masuk kerja mengingat beban kerja yang berat, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Kadang-kadang saya tidak masuk kerja mengingat beban kerja yang berat.
2. Untuk item Belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak.
3. Untuk item Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja, sebanyak 36 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,30 Jawaban ini

menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan baik mengenai Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja.

d. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Variabel produktivitas kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kualitas kerja (Y.₁), kuantitas kerja (Y.₂) dan kemampuan bekerja sama (Y.₃). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada		Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru		Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	23.5	11	16.2	7	10.3
Ragu-ragu	32	47.1	22	32.4	30	44.1
Setuju	19	27.9	30	44.1	29	42.6
Sangat Setuju	1	1.5	5	7.4	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.0735		3.4265		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.
2. Untuk item Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata

3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.

- Untuk item Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, sebanyak 30 responden (44,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,38
Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi		Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan		Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	7.4	8	11.8	11	16.2
Ragu-ragu	28	41.2	27	39.7	22	32.4
Setuju	32	47.1	27	39.7	33	48.5
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	2	2.9
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.4853		3.4559		3.3824	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, sebanyak 32 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
- Untuk item Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan, sebanyak 27 responden (39,7%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata

3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

- Untuk item Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan, sebanyak 33 responden (48,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38
Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Bekerja Sama (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik		Saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan		Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	16.2	11	16.2	8	11.8
Ragu-ragu	26	38.2	22	32.4	26	38.2
Setuju	28	41.2	29	42.6	28	41.2
Sangat Setuju	3	4.4	6	8.8	6	8.8
Total	68	100	68	100	68	100
Mean	3.3382		3.4412		3.4706	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kemampuan bekerja sama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item semua Saya mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

2. Untuk item Saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan, sebanyak 29 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
3. Untuk item Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 28 responden (41,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,47 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan cukup baik mengenai Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X₁) Penempatan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7794	22.025	.501	.790
Pernyataan X1.2	27.0000	22.806	.547	.783
Pernyataan X1.3	26.8971	23.019	.548	.783
Pernyataan X1.4	26.8088	23.112	.455	.795
Pernyataan X1.5	27.1176	23.150	.570	.781
Pernyataan X1.6	27.1324	23.609	.578	.782
Pernyataan X1.7	27.1471	23.799	.539	.785
Pernyataan X1.8	26.8824	23.329	.508	.788
Pernyataan X1.9	26.8235	23.282	.364	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel penempatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0294	25.133	.506	.867
Pernyataan X2.2	26.6765	22.401	.800	.841
Pernyataan X2.3	26.8088	25.679	.471	.870
Pernyataan X2.4	26.8235	24.058	.504	.869
Pernyataan X2.5	26.9118	24.947	.519	.866
Pernyataan X2.6	26.7059	22.718	.778	.843
Pernyataan X2.7	26.5588	23.026	.623	.858
Pernyataan X2.8	26.7500	24.549	.508	.868
Pernyataan X2.9	26.6765	22.401	.800	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Stres Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.9412	25.220	.390	.790
Pernyataan X3.2	31.2794	27.966	.431	.777
Pernyataan X3.3	31.3676	26.445	.458	.773
Pernyataan X3.4	31.4559	23.834	.646	.744
Pernyataan X3.5	31.0882	26.649	.557	.762
Pernyataan X3.6	31.6471	25.187	.505	.767
Pernyataan X3.7	31.4118	26.903	.504	.768
Pernyataan X3.8	31.3824	25.673	.447	.776
Pernyataan X3.9	31.0147	27.477	.454	.774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.941	.537	.877
Pernyataan Y.2	27.0294	19.999	.737	.860
Pernyataan Y.3	27.0735	22.666	.466	.882
Pernyataan Y.4	26.9706	22.596	.488	.881
Pernyataan Y.5	27.0000	19.851	.798	.855
Pernyataan Y.6	27.0735	22.278	.459	.884
Pernyataan Y.7	27.1176	21.240	.602	.872
Pernyataan Y.8	27.0147	19.865	.737	.860
Pernyataan Y.9	26.9853	19.627	.833	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS versi 16 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil

uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Penempatan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel penempatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

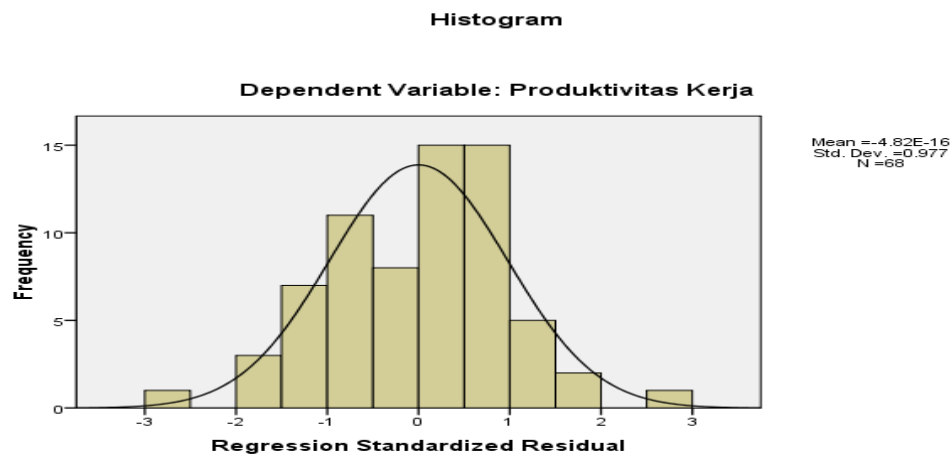
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,883 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

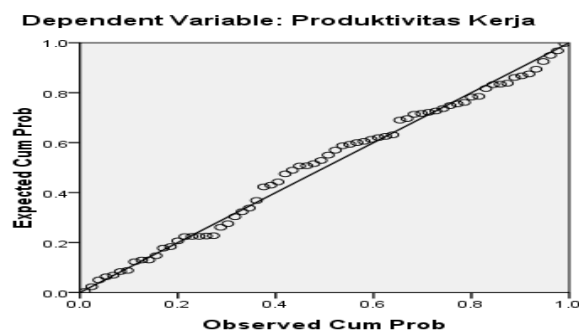


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36354416
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,932 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,932 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Penempatan Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Beban Kerja	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Stres Kerja	-.162	.067	-2.394	.020	.594	1.683

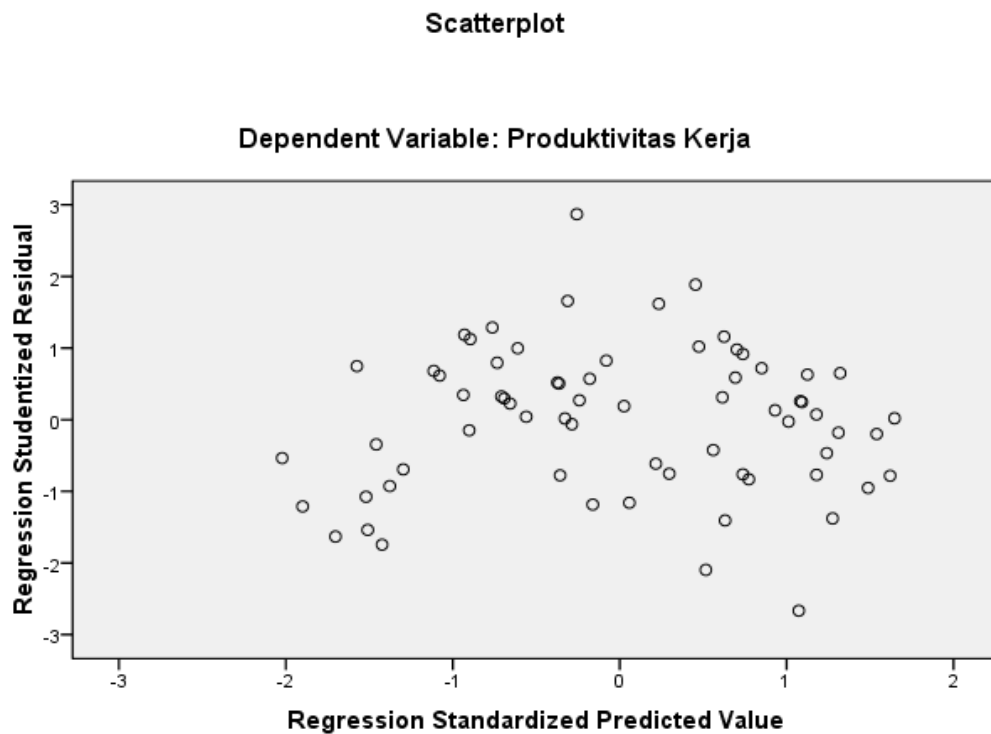
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.27 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah penempatan kerja $2,038 < 10$, beban kerja $2,175 < 10$ dan stres kerja $1,683 < 10$, serta nilai *Tolerance* penempatan kerja $0,491 > 0,10$, beban kerja $0,460 > 0,10$ dan stres kerja $0,594 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Penempatan Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Beban Kerja	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Stres Kerja	-.162	.067	-2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,747 + 0,161 X_1 + 0,602 X_2 - 0,162 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,747.
- b. Jika terjadi peningkatan penempatan kerja 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,161.
- c. Jika terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,602.
- d. Jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,162.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah

dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.29
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000^a
	Residual	374.285	64	5.848		
	Total	1764.868	67			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Penempatan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penempatan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.30
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Penempatan Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Beban Kerja	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Stres Kerja	-.162	.067	-2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,042 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,045, sehingga $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

- 2) Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,529 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -2,394 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} -2,394 < t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.778	2.41831

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Penempatan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Angka *R Square* 0,888 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 88,8\% = 11,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, pelatihan, upah dan lain-lain.

- 2) Angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, pelatihan, upah dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,042 dengan sig. 0,045. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan sebesar 0,161 satuan. Dengan kata lain ketika penempatan kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terdiri dari pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja maka produktivitas kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Din (2018), Haryati (2016), Sambur (2017) dan Sari (2018), menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan belum berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan, karyawan kurang dalam keterampilan kerja karyawan dalam menganalisis masalah yang muncul dan karyawan kurang dalam pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan telah terjawab.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,529 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan sebesar 0,602 satuan. Dengan kata lain ketika beban kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terdiri dari beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis maka produktivitas kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Musdalifah (2017), Murti (2013) dan Arista (2017), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab jabatan dan karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja telah terjawab.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,394 dengan sig. 0,020. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan stres kerja yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan sebesar 0,162 satuan. Dengan kata lain ketika stres kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku maka produktivitas kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cherny (2017), Panjaitan (2015) dan Putri (2015), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu

karyawan yang banyak melakukan pekerjaan membuat karyawan cepat merasa lelah, karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang karyawan lakukan belum selesai dan karyawan tidak masuk kerja karena mengingat beban kerja yang berat telah terjawab.

4. Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 79,260 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja yang dilakukan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika penempatan kerja yang terdiri dari pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Beban kerja yang terdiri dari beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis. Stres kerja yang terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku bertambah maka kepuasan kerja PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan belum berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan. Karyawan kurang dalam keterampilan kerja karyawan dalam menganalisis masalah yang muncul. Karyawan kurang dalam pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu. Karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab jabatan. Karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja. Karyawan yang banyak melakukan pekerjaan membuat karyawan cepat merasa lelah. Karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang karyawan lakukan belum selesai. Karyawan tidak masuk kerja karena mengingat beban kerja yang berat telah terjawab.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,783 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, pelatihan, upah dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel penempatan kerja (X_1) adalah 2,042 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,042 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari penempatan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,161, yang berarti setiap ada penempatan kerja (X_1), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,161 satuan.

2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel beban kerja (X_2) adalah 7,529 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,529 > 1,997$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari beban kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,602, yang berarti setiap ada beban kerja (X_2), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,602 satuan.

3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X_3) adalah -2,394 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-2,394 < 1,997) dan nilai Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05). Besarnya pengaruh dari stres kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar -0,162, yang berarti setiap ada stres kerja (X_2), maka akan menurunkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,162 satuan.

4. Penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 79,260 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,75 ($79,260 > 2,75$). Nilai R sebesar 0,778 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada perusahaan mempertahankan karyawan mengenai pekerjaan dalam menyelesaikan tugas dan disarankan juga pada perusahaan agar memperhatikan karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan. Dengan solusi memberikan

pengetahuan kepada karyawan tentang pekerjaan agar karyawan mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu dengan melakukan pelatihan dan *workshop*.

2. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja dan disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu dengan solusi memberikan kebebasan untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab karyawan yaitu dengan sosialisasi standar waktu.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tidak sulit berkonsentrasi dalam bekerja dan disarankan juga pada perusahaan untuk memperhatikan pekerjaan yang membuat karyawan merasa lelah dengan solusi memberikan pelatihan, membentuk *team work* dan *gathering*.
4. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang tidak memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas karyawan lain dengan solusi orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anoraga, Panji. 2013. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, A. 2016. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartika, Lindawati. 2013. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2013. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Cetakan I, Murai Kencana.
- Robbins dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rusiadi, et al 2014, *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.

Jurnal:

Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.

Asita, Ariza Dewi Nur. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Diakses dari http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/afdf04cdb48b5188a4d3bf81ea826796.pdf. Tanggal 10 Oktober 2019, hari Kamis, Pukul 13.00 Wib.

Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.

Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.

Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.

Cherny, Kintan Benvia. 2017. Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam. Tanggal 10 Oktober 2019, hari Kamis, Pukul 13.00 Wib.

Din, Siska Tjut Nya. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. HM Sampoerna Tbk. Tanggal 12 Oktober 2019, hari Sabtu, Pukul 08.00 Wib.

Haryati, Endang. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Tanggal 15 Oktober 2019, hari Selasa , Pukul 10.00 Wib.

Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).

- Murti, Silvi Rian. 2013. Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen). Tanggal 18 Oktober 2019, hari Jumat, Pukul 11.00 Wib.
- Musdalifah, Dayu. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau. Tanggal 21 Oktober 2019, hari Senin, Pukul 14.00 Wib.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7dr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Panjaitan, Kristianti Citra Lestari. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di BPJS Kesehatan KCU Bogor. Tanggal 27 Oktober 2019, hari Minggu, Pukul 10.00 Wib.
- Putri, Alies Kharisma. 2015. Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang. Tanggal 27 Oktober 2019, hari Minggu, Pukul 10.00 Wib.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. Jepa, 3(1), 1-10.
- Sambur, Pungky. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. Tanggal 27 Oktober 2019, hari Minggu, Pukul 10.00 Wib.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Sari, Wisdalia Maya. 2018. Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau. Tanggal 27 Oktober 2019, hari Minggu, Pukul 10.00 Wib.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.