

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh :
ANIS DIANATUL ZAHRO
NIM. 19.52.11.383**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam
Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

ANIS DIANATUL ZAHRO
NIM. 19.52.11.383

Sukoharjo, 31 Juli 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.

NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ANIS DIANATUL ZAHRO
NIM : 19.52.11.383
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Dengan demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ANIS DIANATUL ZAHRO

NIM : 19.52.11.383

PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan mengambil data. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 31 Juli 2023



ANIS Dianatul Zahro

Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Anis Dianatul Zahro

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Anis Dianatul Zahro Nim : 19.52.11.383 yang berjudul :
"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN"
Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 31 Juli 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, S.E., M.M.

NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN STRES
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Oleh:

ANIS DIANATUL ZAHRO
NIM. 19.52.11.383

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Rabu tanggal 08 September 2023 M / 22 Shaffar 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

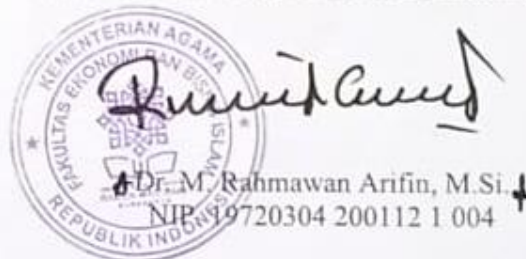
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Septi Kurnia Prastiwi, S.E., M.M
NIP. 19830924 201403 2 002

Penguji II
Rina Hastuti, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 19840403 201403 2 003

Penguji III
Muhammad Rofiq Junaidi, M.Hum
NIK. 19760314 201701 1 114



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak mungkin agar kamu beruntung.”

[QS. Al-Jumu'ah : 10]

“Start where you are. Use what you have. Do what you can.”

[Arthur Ashe]

“Kamu bisa, asal kamu usahakan walau itu pelan-pelan”

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, cinta, dan kasih sayangku. Kupersembahkan karya singkat nan sederhana ini kepada :

1. Allah SWT., syukur Alhamdulillah atas segala nikmat yang telah Engkau berikan.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Eko Gunawan dan Ibu Darti yang dengan luar biasa telah sabar membesarkan dan mendidik. Kasih sayang dan cinta nan tulus yang kalian berikan tidak akan pernah terganti. Alhamdulillah jazza kumullohu khoiro atas segala doa dan dukungannya.
3. Dosen pembimbing, kepada Bapak Dr. Ika Yoga, S.E., M.M. terima kasih atas kesediaan memberikan waktu dan bimbingan ilmu selama ini.
4. Kampus dan almamater kebanggaan UIN Raden Mas Said Surakarta.
5. Adik-adik dan kerabatku tersayang, yang telah mendukung dan memberi semangat dalam menuntaskan penelitian ini.
6. Aprina Isnaini tersayang, sahabat dan teman seperjuangan yang telah setia mendengarkan, membantu, menemani, dan meluangkan waktu dalam proses panjang ini.
7. KOPMA Mahayuning Bawono UIN Raden Mas Said Surakarta, yang telah menerima dan bersedia menjadi tempat saya berproses bersama rekan-rekan terbaik.
8. Semua pihak yang telah berjasa dalam perjalanan penyusunan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Zakky Fahma Auliya, SE., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Dr. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Ibu dan Bapakku, terima kasih atas doa, cinta, dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya.

8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
9. Kawan-kawan seperjuangan aktivis kampus yang telah memberikan pengalaman berharga dan mengenalkan arti berjuang.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Alla SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Sukoharjo, 31 Juli 2023

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of work environment, motivation, and work stress on employee productivity. The research was conducted at PT Rumpun Sari Kemuning Ngargoyoso, Karanganyar. The type of research used is descriptive quantitative research. With the data source used, namely primary data whose data is obtained from questionnaires and secondary data derived from company reports and documents. The research population focuses on production division employees. The research sample amounted to 163 respondents with sample collection techniques using probability sampling with random sampling methods and research data collection techniques using a Likert scale. Research data analysis was carried out with the help of SPSS 23 software on each statistical technique such as using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, model accuracy tests in the form of Adjusted R Square tests and F tests, and finally hypothesis testing in the form of t tests.

The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employees with a value of $6.047 > 1.974$. Motivation has a positive and significant effect on employee productivity with a value of $5.990 > 1.974$. And work stress also has a positive and significant effect on work productivity with a value of $5.579 > 1.974$. The determination coefficient test obtained 52% results which can be explained by the work environment, motivation, and work stress. While the remaining 48% can be influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Environment, Motivation, Job Stress, Employee Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Rumpun Sari Kemuning Ngargoyoso, Karanganyar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dengan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang datanya diperoleh dari kuesioner dan data sekunder yang berasal dari laporan dan dokumen perusahaan. Populasi penelitian berfokus pada karyawan divisi produksi. Sampel penelitian berjumlah 163 responden dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *random sampling* dan teknik pengumpulan data penelitian menggunakan skala likert. Analisa data penelitian dilakukan dengan bantuan software SPSS 23 pada setiap teknik statistika seperti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji ketepatan model berupa uji *Adjusted R Square* dan uji F, dan terakhir uji hipotesis berupa uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dengan perolehan nilai $6,047 > 1,974$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $5,990 > 1,974$. Dan stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $5,579 > 1,974$. Uji koefisiensi determinasi diperoleh hasil 52% yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 48% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan

DAFTAR ISI

COVER	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian	10

1.6	Jadwal Penelitian.....	10
1.7	Sistematika Penulisan.....	10
BAB II		
LANDASAN TEORI.....		
2. 1.	Landasan Teori.....	12
2.1.1	Produktivitas Karyawan.....	12
2.1.2	Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3	Motivasi.....	22
2.1.4	Stres Kerja.....	26
2. 2.	Penelitian Yang Relevan.....	31
2. 3.	Kerangka Penelitian.....	33
2. 4.	Pengembangan Hipotesa.....	33
BAB III		
METODE PENELITIAN.....		
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5	Data dan Sumber Data.....	38
3.5.1	Data Primer.....	38
3.5.2	Data Sekunder.....	38

3.6	Teknik Pengumpulan Data	38
3.7	Variabel Penelitian	39
3.7.1.	Variabel Independen (X)	39
3.7.2.	Variabel Dependen (Y)	39
3.8	Definisi Operasional Variabel	40
3.9	Analisis Data	42
3.9.1	Analisis Deskriptif.....	42
3.9.2	Uji Instrumen.....	43
3.9.3	Uji Asumsi Klasik	43
3.9.4	Uji Ketepatan Model	44
3.9.5	Uji Regresi Linear	45
3.9.6	Uji Hipotesis.....	46
BAB IV		
HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	HASIL	47
4.1.1	Gambaran Umum Penelitian	47
4.2	Pengujian dan Hasil Analisis Data	48
4.1.1.	Analisis Deskriptif.....	48
4.1.2.	Analisis Data	60
4.3	PEMBAHASAN	72
BAB V		
PENUTUP.....		76
5.1	KESIMPULAN	76

5.2 SARAN.....	76
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Research Gap Penelitian	7
Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	31
Tabel 3. 1 Skala Likert	39
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	50
Tabel 4. 5 Penelitian terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4. 6 Statistik Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 4. 7 Penelitian terhadap Variabel Motivasi	54
Tabel 4. 8 Statistik Variabel Motivasi	54
Tabel 4. 9 Penelitian terhadap Variabel Stres Kerja	56
Tabel 4. 10 Statistik Variabel Stres Kerja.....	56
Tabel 4. 11 Penelitian terhadap Variabel Produktivitas.....	58
Tabel 4. 12 Statistik Variabel Produktivitas	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas X1	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas X2.....	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas X3.....	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Y.....	62
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas	63

Tabel 4. 18 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	64
Tabel 4. 19 Hasil Uji Linearitas Variabel X1	65
Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas Variabel X2	65
Tabel 4. 21 Hasil Uji Linearitas Variabel X3	66
Tabel 4. 22 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 25 Hasil Uji F	68
Tabel 4. 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4. 27 Hasil Uji t.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Volume Ekspor Teh Indonesia.....	4
Gambar 1. 2 Diagram hasil produksi teh PT Rumpun Sari Kemuning.....	5
Gambar 2. 1 Hubungan Antar Variabel	33
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	83
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	87
Lampiran 4. Data Kuesioner	92
Lampiran 5. Hasil Uji Karakteristik Responden	100
Lampiran 6. Hasil Uji Instrumen	103
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik	107
Lampiran 8. Hasil Uji Ketepatan Model	110
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	110
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis	110
Lampiran 11. Surat Balasan Penelitian	111
Lampiran 12. Dokumentasi	112
Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup.....	113
Lampiran 14. Bukti Plagiasi.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga manusia/SDM termasuk faktor utama dalam terlaksananya pekerjaan. Dimana dalam melakukan pekerjaan, manusia atau SDM diikat dengan suatu ikatan dan tuntutan kerja yang harus dilaksanakan agar mendapatkan hasil yang optimum dan hal inilah yang disebut dengan produktivitas kerja. Era digital sebagaimana yang berkembang saat ini, teknologi telah berkembang pesat dan lebih canggih dari era-era sebelumnya. Namun hal ini tidak dapat menghapus peran sumber daya manusia dalam perputaran roda industri. Hal tersebut dikarenakan tanpa adanya tenaga manusia peralatan kerja tidak akan memberikan hasil yang sempurna sebagaimana tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Bukit et al., 2017).

Didukung oleh Madjidu et al. (2022) yang menyatakan, jika SDM memiliki kemampuan yang baik maka hasil yang diperoleh akan sama baiknya, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan secanggih apapun fasilitas yang dimiliki perusahaan jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berpotensi dan produktif maka dapat memperlambat pencapaian organisasi. Pengertian produktivitas diartikan sebagai hasil kerja SDM berdasarkan tanggung jawab yang ditetapkan dan dibebankan perusahaan yang bertujuan mendapatkan hasil terbaik agar mampu mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Rampisela & Lumintang (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kegiatan atau pekerjaan yang didapat atau diterima berdasarkan sumber daya yang digunakan atau dikeluarkan dari suatu proses kegiatan yang dikerjakan. Krob

(1994) menuliskan produktivitas merupakan kesediaan para karyawan untuk diarahkan tenaganya, untuk menghasilkan produk perusahaan berdasarkan tujuan perusahaan. (Wijaya & Manurung, 2021). Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diketahui bahwa dalam menghadapi persaingan dunia industri, SDM memiliki peran penting dalam perusahaan. Sehingga dari sisi inilah SDM juga turut dituntut untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri, sikap, etika, mental bahkan keahlian agar mampu bertahan dalam persaingan yang terjadi.

Seiring berjalannya waktu, produktivitas karyawan yang semula sangat baik lambat laun juga dapat menurun bahkan memburuk. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor disekitar karyawan, baik secara fisik ataupun non-fisik. Menurut Sutrisno (2009) dalam Purnami & Utama (2019) produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti keterampilan, sikap, pelatihan, tingkat pendidikan, motivasi, etika, lingkungan kerja, kesehatan dan sarana produksi. Selain faktor tersebut, faktor lain juga dapat mempengaruhi karyawan, seperti tekanan yang diterima, beban kerja, upah bahkan stres kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Karyawan memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang ada. Karyawan akan melakukan aktivitasnya pada lingkungan kerja perusahaan dimana hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Diperkuat oleh Madjidu et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga sangat penting untuk diperhatikan. Kondusifnya lingkungan karyawan akan menimbulkan rasa nyaman dan peluang produktivitas karyawan bisa lebih

meningkat dibandingkan jika kondisi lingkungan yang tidak nyaman dan tidak kondusif sehingga malah berpeluang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja (Panjaitan, 2017).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai salah satu komponen penting bagi SDM dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekeliling karyawan atau SDM yang mampu mempengaruhi seseorang ketika melaksanakan tanggungjawab dan tugasnya (Trisnawaty & Parwoto, 2020). Adapun pengertian lingkungan kerja menurut Lestari (2013) dalam Dahlia (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang ada di lingkungan pekerjaan seseorang, baik itu situasi atau kondisi yang ada di lingkungan pekerjaan atau seperti interaksi dari atasan dan rekan kerja, bahkan dari segi beban kerja, serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga termasuk dalam definisi lingkungan kerja.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal tersebut dibuktikan dalam Sunarsi (2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Maknoliani & Fidayan (2021) mendefinisikan secara bahasa motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang dapat diartikan sebagai energi penggerak atau dorongan. Sopiah (2008) motivasi didefinisikan menjadi suatu keadaan dimana upaya serta kemampuan kuat seseorang akan dipandu untuk tujuan dan menghasilkan sesuatu (Kartikasari & Cherny, 2017). Omollo (2015) mendefinisikan motivasi sebagai *finding a need inside the employees and help to achieve it in a smooth process.*

Terdapat berbagai faktor yang dapat memicu karyawan agar memiliki motivasi. Dimana motivasi ini dapat mendorong karyawan agar mau mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi melalui tantangan yang dihadapi. Baik itu kendala atau tantangan yang dihadapi oleh karyawan jika tidak segera teratasi dapat memicu stres kerja yang timbul dari ketidakmengertian atas keterbatasan yang dimiliki karyawan. Dimana stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat meningkatkan atau memperburuk produktivitas karyawan tergantung pada tingkatan stres yang dialami (Tanjung & Hutagalung, 2018).

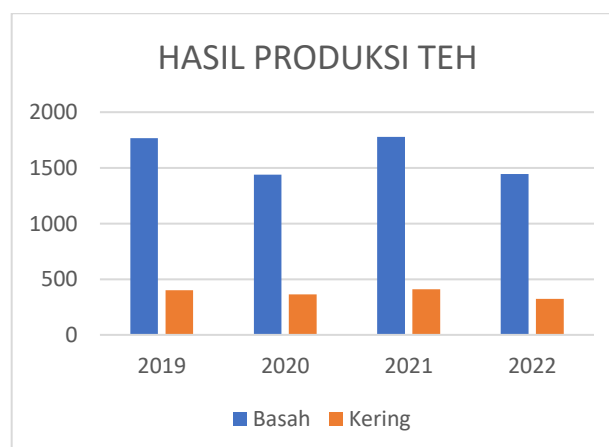
Stres kerja merupakan rasa tertekan yang sedang dihadapi dan dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimana hal ini akan dialami oleh setiap jajaran perusahaan, baik pimpinan, manajer, staf, dan tenaga ahli di lingkungan perusahaan (Saefullah et al., 2017). Syamsuddin et al. (2020) juga menyatakan stres kerja adalah pengalaman seseorang yang bersifat subyektif yang disebabkan oleh kesenjangan yang terjadi, seperti adanya perbedaan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang dimiliki seseorang.



Gambar 1. 1 Diagram Volume Ekspor Teh Indonesia (Sumber: www.bps.go.id)

Berdasarkan data yang dilansir www.bps.go.id Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tahun 2021 menyatakan bahwa volume hasil ekspor teh di Indonesia relatif menurun. Data tersebut juga dapat dilihat bahwa volume ekspor teh Indonesia tertinggi terjadi pada tahun 2017 dan belum dapat dilampaui pada tahun berikutnya. Diketahui bahwa terdapat beberapa faktor menurunnya volume ekspor teh di Indonesia seperti berkurangnya lahan budidaya teh, menurunnya produksi teh, faktor cuaca dan iklim, infrastruktur yang belum memadai, bahkan faktor SDM dan teknologi yang dimiliki perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu dasar munculnya produk yang bermutu dari perusahaan. Dimana perusahaan yang memberikan perhatian khusus kepada SDM yang dimiliki akan mampu memberikan kontribusi lebih. Kualitas SDM meningkat akan meningkatkan kualitas produk dan produk yang berkualitas akan memiliki nilai lebih sehingga akan dicari dipasar sehingga berujung pada peningkatan nilai jual baik didalam negeri maupun luar negeri.



Gambar 1. 2 Diagram hasil produksi teh PT Rumpun Sari Kemuning

Diatas merupakan diagram hasil produksi teh dari salah satu perusahaan teh di Jawa Tengah. PT Rumpun Sari Kemuning (RSK) adalah salah satu perusahaan

yang bergerak pada industri agraris pada komoditas teh di Indonesia. Lokasi perkebunan PT Rumpun Sari Kemuning (RSK) sendiri berada di Desa Kemuning, Kecamatan Ngargoyoso, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Adapun jenis teh yang di produksi adalah jenis teh hijau. Berdasarkan diagram tersebut diketahui bahwa hasil produksi teh PT RSK cenderung menurun. Dimana produksi tertinggi tercatat pada tahun 2021 sebanyak 410 ton dan tahun 2022 mengalami penurunan dengan hasil produksi sebanyak 324 ton.

Perkembangan dan budidaya teh merupakan salah satu sektor yang memperoleh perhatian dari berbagai kalangan. Dimana teh merupakan salah satu jenis komoditas ekspor di Indonesia selain minyak dan gas. Tidak hanya di Indonesia teh juga dikonsumsi oleh masyarakat luar negeri, dengan demikian kualitas dari teh juga harus dijaga agar aman dan tidak rusak ketika sampai ke tangan konsumen. Dalam menjaga kualitas produk tidak hanya bertumpu pada teknologi dan sumber alam saja, namun tenaga manusia atau SDM juga turut andil dalam menjaga kualitas produk. Sehingga dengan turut memperhatikan kepentingan dan keperluan SDM akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.

Terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian terdahulu. Dimana kelemahan tersebut seperti adanya keterbatasan jumlah variabel penelitian sehingga perlu adanya penambahan variabel lain sehingga dapat mengetahui secara luas faktor-faktor lainnya yang mampu mempengaruhi produktivitas karyawan. Jumlah sampel yang digunakan masih sangat terbatas sehingga belum diketahui apakah penelitian tersebut dapat relevan jika diterapkan pada manajemen SDM tingkat

menengah atas. Selain itu pada penelitian sebelumnya banyak berfokus pada jenis industri atau bidang jasa sehingga perlu adanya variasi terhadap jenis industri atau bidang lainnya diluar penelitian yang telah dilakukan.

Sumber terdahulu, umumnya dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana jenis pendekatan ini lebih menggunakan pendekatan statistik. Adapun model analisis yang digunakan, umumnya menggunakan asumsi klasik dan regresi linear. Pemilihan jenis dan alat uji ini didasarkan pada penelitian sebelumnya, karena dinilai lebih reliable dan mudah dipahami oleh khalayak umum. Produktivitas kerja bisa dipengaruhi oleh banyak faktor sebagaimana dijelaskan sebelumnya, namun penelitian berfokus pada lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja. Dimana pemilihan variabel ini ditentukan berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian pada penelitian terdahulu.

Tabel 1. 1 *Research Gap* Penelitian

Variabel	Hasil	Peneliti/Tahun
Lingkungan Kerja	Berpengaruh Signifikan	1) Trisnawaty & Parwoto (2020) 2) Madjidu et al. (2022)
	Berpengaruh Tidak Signifikan	1) Dahlia (2019) 2) Rampisela & Lumintang (2020)
Motivasi	Berpengaruh Signifikan	1) Purnami & Utama (2019) 2) Suwanto et al. (2021)
	Berpengaruh Tidak Signifikan	Rampisela & Lumintang (2020)
Stres Kerja	Berpengaruh Signifikan	1) Safitri & Gilang (2019) 2) Judith et al. (2022)
	Berpengaruh Tidak Signifikan	1) Kartikasari & Cherny (2017) 2) Sasuwe et al. (2018)

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti melihat terdapat penurunan dari hasil produksi dan adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk turut membuktikan kajian keilmuan tersebut dalam dunia kerja atau dalam implementasi dari teori yang telah ada. Sehingga dari pemaparan diatas, peneliti tertarik meneliti lebih jauh terkait hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Dimana penelitian ini akan dilakukan di PT. Rumpun Sari Kemuning guna menyelesaikan skripsi dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” pada PT. Rumpun Sari Kemuning.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian jika dilihat dari latar belakang penelitian diketahui berdasarkan adanya penurunan hasil produksi dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian Purnami & Utama (2019) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien positif sebesar 0,003 ($<0,05$). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien positif sebesar 0,022 ($<0,05$). Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian Rampisela & Lumintang (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t -hitung $< t$ -tabel ($0,407 < 2,05553$) dan taraf signifikansi $0,687 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan dengan nilai t -hitung $< t$ -tabel ($0,847 < 2,05553$) dan taraf signifikansi $0,405 > 0,05$.

Safitri & Gilang (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi dengan nilai $-t$ -hitung $< -t$ -tabel ($-8,320 < -2,000$). Sedangkan dalam Sasuwe et al. (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Manado.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam pembahasan sebelumnya, maka diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diangkat, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Terdapat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga dalam penelitian ini peneliti berfokus pada variabel lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja pada karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

1.6 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam rangka mempermudah pemahaman serta fokus penelitian terhadap permasalahan yang diangkat maka perlu disusun sistematika penulisan penelitian. Dimana dalam sistematika ini akan mencantumkan ringkasan isi setiap bab dalam penelitian yang memiliki keterkaitan antar pembahasan satu dengan yang lain.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjabarkan terkait unsur-unsur yang menjadi syarat suatu penelitian dilakukan yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Dengan disertai penjelasan terkait permasalahan penelitian yang diangkat dari beberapa ahli dan didukung dengan potongan teori yang relevan sehingga dapat menjadi dasar penelitian ini dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjabarkan secara teoritis mengenai kajian teori, penelitian terdahulu yang masih relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian. Yang disertai penjelasan konsep dari setiap variabel penelitian yakni lingkungan kerja,

motivasi, stres kerja dan produktivitas karyawan serta indikator-indikator yang mendukung penelitian ini dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan berisi terkait waktu dan wilayah atau lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjabarkan mengenai gambaran umum penelitian, pengujian dan menentukan hasil analisis data, serta pembahasan terkait hasil analisis data atau pembuktian hipotesis penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang disampaikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2. 1. Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Karyawan

a. Pengertian

Bagi perusahaan, produktivitas kerja dapat mencakup berbagai hal seperti produktivitas modal, organisasi, tenaga kerja, pemasaran, keuangan, produksi dan produk. Produktivitas kerja tersebut memiliki kesamaan yang berkaitan dengan pengeluaran dan pemasukan yang dilakukan karyawan berdasarkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Siagian (2002) mengartikan produktivitas sebagai upaya dalam mengoptimalkan output dengan cara meningkatkan kemampuan sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia. Krob (1994) menuliskan bahwa produktivitas merupakan kesediaan karyawan atau SDM untuk diarahkan tenaganya guna menghasilkan barang atau jasa agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. (Wijaya & Manurung, 2021)

Menurut Komarudin (1992) produktivitas adalah suatu nilai dasar atau hakekat yang senantiasa menanamkan bersikap dan memiliki pandangan bahwa apa yang dikerjakan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya dan hasil yang akan diraih esok harus jauh lebih baik dari pada hasil yang diperoleh saat ini. Syarif (1991) juga mengartikan produktivitas sebagai suatu hubungan yang ada antara mutu yang dikeluarkan dengan jumlah kerja yang digunakan untuk memperoleh hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Swastha dan Sukotjo (1995) mengartikan produktivitas sebagai suatu konsep yang menyatakan bahwa adanya hubungan

antara jumlah barang dan jasa atau hasil dengan jumlah modal, tanah, tenaga kerja, dan energi yang digunakan atau sumber untuk memperoleh atau mengeluarkan hasil yang ingin dicapai. (Agustini, 2019)

Menurut Anonymous (1994:192) dalam Kartawan et al. (2018) mendefinisikan produktivitas sebagai kegiatan membandingkan hasil yang diperoleh dengan semua sumber daya yang dikeluarkan dan digunakan. Atau dengan cara membandingkan jumlah keluaran produksi dengan masukan sumber daya yang digunakan. Produktivitas sendiri didefinisikan dengan suatu keluaran kerja yang dilakukan karyawan atau SDM berdasarkan tanggungjawabnya dalam tugas-tugas yang telah ditetapkan dan dibebankan organisasi dengan tujuan guna memperoleh hasil yang diinginkan dan mampu mencapai target yang perusahaan tentukan (Madjidu et al., 2022). Produktivitas adalah penilaian seluruh hasil kerja berdasarkan apa yang dikerjakan dan diselesaikan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Atau dengan kata lain produktivitas merupakan pencapaian dari bagaimana seorang karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya (Agustini, 2019).

b. Dimensi Produktivitas

Gupta (2002) dalam Wijaya & Manurung (2021:23-24) menyatakan terdapat dua dimensi dalam produktivitas, yaitu pertama dimensi efektivitas dan kedua dimensi efisiensi. Pertama dimensi efektivitas merupakan dimensi yang lebih mengarah pada memaksimalkan pencapaian kerja. Seperti bagaimana mencapai sasaran yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Pada dimensi ini akan mengukur dan memberikan gambaran terkait seberapa jauh sasaran yang dapat dicapai.

Dimensi kedua yaitu efisiensi, dimana dimensi ini akan berkaitan dengan membandingkan antara masukan dan realisasi penggunaan dan bisa diartikan dengan bagaimana pekerjaan akan dilakukan dan dilaksanakan. Efisiensi disini adalah ukuran yang membandingkan antara masukan yang direncanakan dengan masukan sebenarnya. Dimana semakin besar penghematan yang digunakan berarti tingkat efisiensi akan semakin tinggi. Dan apabila semakin kecil tingkat masukan yang dilakukan, semakin rendah pula tingkat efisiensi dari pekerjaan tersebut.

c. Indikator Produktivitas

Sutrisno (2011) dibutuhkan indikator yang mampu mengukur produktivitas penelitian sebagai berikut (Panjaitan, 2017);

1) Kemampuan

Masing-masing karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian yang berbeda ketika melaksanakan tugasnya. Kemampuan yang dimiliki juga tergantung pada keterampilan yang melekat sehingga mampu memunculkan sikap profesionalisme karyawan dalam bekerja. Kemampuan tersebut juga akan memberikan daya dalam upaya penyelesaian pekerjaan yang diemban.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Pencapaian hasil merupakan suatu hal yang bisa dirasakan karyawan. Dimana dalam pencapaian hasil yang dilakukan dapat di nikmati oleh karyawan maupun pihak lainnya.

3) Semangat kerja

Adalah bentuk usaha agar hasil hari ini memiliki nilai yang lebih baik dari hari sebelumnya, dimana semangat ini diketahui dari pencapaian hasil dalam satu hari lalu membandingkannya dengan hasil hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dilakukan guna meningkatkan kemampuan dan keahlian kerja karyawan. Dimana hal tersebut biasanya dilakukan dengan cara menghadapi tantangan dan harapan yang mereka temui.

5) Mutu

Dapat diartikan sebagai keluaran hasil pekerjaan yang dinilai berdasarkan kualitas kerja yang diselesaikan karyawan. Sehingga karyawan berusaha keras untuk meningkatkan mutu kerjanya agar dapat lebih baik dan mampu memberikan hasil terbaiknya kepada perusahaan dan diri sendiri.

6) Efisiensi

Ialah perbandingan antara keluaran yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang digunakan.

Dalam Agustini (2019) juga menyatakan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan ketika menilai produktivitas karyawan,

1) Kualitas

Indikator ini akan mencakup mutu *output* yang harus dikeluarkan karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab dan pekerjaannya.

2) Kejujuran karyawan

Menjadi ukuran yang dapat mempengaruhi hasil dari produk, dimana hal ini akan mempengaruhi kesesuaian antara laporan hasil produksi dengan laporan sesungguhnya.

3) Inisiatif

Merupakan bagaimana cara karyawan dalam memikirkan dan menemukan ide kreatif dan cemerlang dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang lebih baik.

4) Absensi

Pengambilan data yang digunakan untuk mengetahui jumlah kehadiran karyawan ditempat kerja.

5) Kerjasama

Didefinisikan sebagai salah satu faktor penting dalam pencapaian produktivitas secara maksimal. Pada setiap lini perusahaan harus bekerja sama dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diembannya. Baik kerjasama antar karyawan maupun kerjasama dengan jajaran manajer atau atasan.

6) Pemanfaatan waktu

Adalah pengukuran yang dilihat berdasarkan kesesuaian antara waktu yang digunakan karyawan dengan keluaran menghasilkan produk yang dikerjakan karyawan, baik berupa barang atau jasa.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Perkembangan teknologi yang cepat diikuti dengan perubahan demografi, posisi ekonomi yang tidak stabil dan perubahan dinamis lainnya dapat menjadi penyebab dari berubahnya kondisi lingkungan. Dimana kondisi yang semula stabil dan dapat diprediksi namun berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian. Bagi pimpinan organisasi bukan hal yang mudah untuk menciptakan lingkungan perusahaan yang stabil ditengah kompleksnya dunia saat ini. Lingkungan kerja merupakan segala hal disekitar karyawan dimana hal tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana karyawan akan memberikan hasil kerja secara maksimal dengan fasilitas yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggungjawab (Enny, 2019).

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) dalam Enny (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keadaan ditempat kerja yang telah diatur sedemikian rupa dengan tujuan mempermudah dan mendukung pekerjaan karyawan sehingga tidak mengganggu karyawan dan karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya serta dapat mengurangi biaya produksi. Pengertian serupa juga disampaikan oleh Trisnawaty & Parwoto (2020) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang ada disekeliling karyawan dan mampu mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai situasi dan kondisi di sekitar karyawan ketika bekerja, baik yang mempengaruhi secara langsung atau tidak, memiliki bentuk fisik atau non-fisik sehingga karyawan bisa terpengaruhi saat bekerja

(Yateno, 2020). Selain itu lingkungan kerja juga merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari (Maduningtias, 2019). Pengertian serupa mendefinisikan lingkungan kerja sebagai bagaimana perlakuan atasan dan rekan kerja, atau bagaimana tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, atau bahkan terkait penghargaan yang diberikan bagi karyawan berprestasi. Situasi maupun kondisi tersebut merupakan wujud bagaimana lingkungan kerja disekitar karyawan (Dahlia, 2019).

Sunyoto (2012) dalam Panjaitan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu bagian dari komponen yang penting bagi tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya. Lingkungan kerja ialah segala hal disekeliling SDM yang bisa mempengaruhi SDM dalam pekerjaannya, baik bersifat fisik ataupun non-fisik dengan memberikan kesan baik (Rampisela & Lumintang, 2020). Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekeliling lingkungan karyawan dan mampu mempengaruhi diri karyawan ketika melakukan dan menyelesaikan tugasnya, baik berupa pengaruh suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebersihan, kebisingan, serta alat dan perlengkapan kerja yang memadai (Maknoliani & Fidayan, 2021). Menurut Farida & Hartono (2016) dalam Nugraha & Ferdian (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu keadaan ditempat kerja yang diharapkan dapat membuat tenaga kerja merasa nyaman, tenang, dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan dapat di kesimpulan lingkungan kerja adalah segala hal baik itu suasana, kondisi maupun situasi yang berada disekeliling karyawan/tenaga kerja dan mampu mempengaruhi karyawan

dalam melakukan pekerjaan. Kondisi dan fasilitas yang sesuai dengan harapan karyawan dapat menciptakan kegairahan ketika bekerja serta bisa meningkatkan produktivitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Serta dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih termotivasi dan dapat menyalurkan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dua cangkupan yakni lingkungan kerja yang bersifat fisik dan lingkungan kerja yang bersifat non-fisik (Enny, 2019). Lingkungan kerja yang bersifat fisik diartikan dengan segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik dan berada disekeliling tempat kerja, dimana hal tersebut mampu mempengaruhi karyawan, baik yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu

- 1) Lingkungan langsung yang memiliki hubungan dengan tenaga kerja diantaranya pusat kerja, meja, kursi, komputer dan hal lainnya.
- 2) Lingkungan yang memiliki sifat perantara yaitu lingkungan yang memberikan pengaruh terhadap kondisi karyawan, seperti kelembapan, temperatur, siklus udara, penerangan, kekaduhan, bau tidak sedap, efek warna dan sebagainya.

Adapun pengertian lingkungan kerja non-fisik merupakan segala keadaan yang memiliki hubungan dengan jajaran manajer atau atasan, rekan kerja, atau bahkan terhadap bawahan. Lingkungan kerja ini tidak baik jika tidak diperhatikan karena dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Sehingga menciptakan kondisi yang harmonis, komunikasi yang baik, pengendalian diri, dan adanya suasana kekeluargaan antar atasan, rekan maupun bawahan merupakan langkah

penting dalam memberikan kenyamanan dan keamanan, lingkungan kerja yang harmonis juga dapat membantu menjaga kesehatan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam Madjidu et al. (2022) menyantumkan alat pengukuran lingkungan kerja dengan indikator sebagai berikut;

- 1) Hubungan kerja
- 2) Komunikasi
- 3) Kebersihan
- 4) Penerangan ruang kerja
- 5) Keamanan kerja

Selain itu dalam Purnami & Utama (2019) menjelaskan beberapa indikator yang dipakai ketika mengukur lingkungan kerja, seperti;

- 1) Pencahayaan atau penerangan ditempat kerja

Pencahayaan menjadi faktor penting bagi tenaga kerja dalam meningkatkan dan menjaga keselamatan kerja. Pencahayaan tempat kerja dikatakan baik apabila penerangan yang diberikan tidak berlebihan dan tidak terlalu redup.

- 2) Keadaan udara

Keadaan udara dalam lingkungan kerja karyawan harus disesuaikan pada tingkat yang optimal. Dimana hal tersebut bisa diterapkan dengan menyediakan ventilasi yang cukup dan baik sehingga suhu ruangan dapat tetap terjaga dan memberikan efek nyaman.

3) Fasilitas kerja

Merupakan segala sesuatu yang berada didalam perusahaan yang bisa dirasakan, digunakan, dan dimanfaatkan oleh karyawan demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

4) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja dapat dilihat serta diukur berdasarkan hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Baik melalui cara komunikasi, suasana kekeluargaan, saling mendukung dan sebagainya.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan sekeliling karyawan memberikan rasa aman dari kecurangan, bencana, kejahatan, radiasi atau hal lainnya yang berpeluang membahayakan keselamatan karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja adalah hal-hal baik yang berwujud maupun tidak yang senantiasa berada disekeliling karyawan. Lingkungan kerja sendiri dikatakan baik apabila lingkungan tersebut bersifat kondusif. Dalam Madjidu et al. (2022) dan Trisnawaty & Parwoto (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun pada temuan Dahlia (2019) dan Rampisela & Lumintang (2020) ditemukan hasil yang berbeda, dimana hasil dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian

Dalam melakukan sesuatu biasanya akan muncul suatu dorongan tertentu, baik besar atau kecil yang bersumber dari diri sendiri atau bahkan dari lingkungan sekitar. Dorongan ini akan menggerakkan seseorang agar mau bergerak untuk mendapatkan apa yang sedang dan akan dilakukan. Dan dorongan ini disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan kata serapan dari bahasa latin "*movere*" yang bisa diartikan dengan dorongan atau daya penggerak (Budiyanto & Mochklas, 2020). Biasanya motivasi bisa timbul dari dalam diri pribadi maupun dari luar diri sendiri sehingga menyebabkan orang tersebut rela dan mau menggerakkan kemampuannya untuk melakukan dan menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Cropley (1985) motivasi diartikan sebagai upaya mencapai suatu tujuan dengan melakukan perilaku tertentu. Dan pengertian ini searah dengan Wlodkowski (1985) yang mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang memicu perilaku tertentu. (Badu & Djafri, 2017)

Motivasi adalah perilaku atau keinginan seseorang yang disebabkan faktor-faktor tertentu sehingga mampu mengarahkan dan mendorong seseorang agar mau melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan target yang diinginkan (Agustini, 2019). Motivasi juga diartikan sebagai suatu dorongan psikologis yang timbul dari dalam diri individu yang mampu menentukan arah perilaku, ketekunan, tingkat usaha, dan kegigihan seseorang dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Colquitt, Le Pine dan Wesson (2009) mendefinisikan motivasi sebagai usaha seorang pekerja dalam mengarahkan perilaku, tingkat usaha, kegigihan dan

intensitasnya yang bersumber dari kumpulan kekuatan yang dikoordinasi dari dalam dan luar diri pekerja tersebut (Yateno, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2013) dalam Tewel et al. (2017) menyatakan bahwa *motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Motivasi ialah proses yang menjelaskan intensitas arah dan kegigihan seseorang atau individu demi menyelesaikan suatu target yang ingin diraih. Persoalan motivasi biasanya membahas mengenai bagaimana cara karyawan mendorong gairah kerjanya. Sehingga mereka mau mengerahkan dan menyalurkan seluruh keterampilan dan kemampuan mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi didefinisikan sebagai upaya seseorang yang memberikan dorongan kepadanya untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu agar bisa mencapai tujuan tertentu. Motivasi dikatakan sebagai serangkaian upaya seseorang dalam menghadapi situasi tertentu yang membuatnya mau serta melakukannya, dan apabila tidak menyukainya maka hal yang akan dilakukan adalah berusaha untuk meniadakan rasa tidak suka yang dimilikinya (Wijaya & Manurung, 2021). Motivasi sebagai serangkaian usaha dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan cara mencari tahu dahulu terkait apa yang membuat orang mau bergerak (Wahjono et al., 2022). Sehingga motivasi secara psikologis juga diartikan sebagai bentuk dorongan yang akan menentukan arah perilaku seseorang ketika menghadapi permasalahan yang tengah dihadapi.

b. Jenis dan Bentuk Motivasi

Yateno (2020) motivasi dikelompokkan menjadi 2 tipe, pertama motivasi positif dan kedua motivasi negatif. Motivasi positif adalah tipe motivasi yang prosesnya digunakan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain agar berkenan melakukan suatu kegiatan sesuai keinginan kita dengan cara memberikan dorongan untuk memperoleh penghargaan. Sehingga dalam motivasi ini seorang pemimpin akan memberikan stimulus dan mempengaruhi bawahannya agar mau melaksanakan pekerjaan dengan baik, stimulus ini biasanya akan muncul dalam bentuk penghargaan atau insentif baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Seperti dengan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang baik, diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif, adanya informasi dan komunikasi yang baik dan lancar, serta terjadinya persaingan yang sehat dan adanya partisipasi karyawan ketika pengambilan keputusan.

Motivasi negatif adalah jenis motivasi yang mampu mempengaruhi orang lain agar mau melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atasan dengan mengandalkan pendekatan kekuasaan. Dengan kata lain, motivasi ini cenderung pada menanamkan rasa takut dan tekanan kepada seorang karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya. Pada motivasi ini kedudukan dan kekuasaan seorang pemimpin digunakan untuk menakuti bawahannya dengan memberikan ancaman tertentu. Bentuk dari motivasi negatif ini dapat berupa peraturan yang teramat ketat, pengawasan yang ketat, dan adanya kebijakan otoriter dan kaku.

c. Indikator Motivasi

Herzberg dalam Yateno (2020) menjabarkan teori dua faktor, dimana terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi dan mengukur motivasi, yakni;

- 1) Faktor Intrinsik (Faktor *Motivator*) adalah jenis faktor yang tidak adanya kondisi bukan menandakan bahwa kondisi yang ada menunjukkan ketidakpuasan. Akan tetapi apabila kondisi ini ada maka dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga mampu menciptakan prestasi kerja yang unggul dan produktivitas kerja turut meningkat. Dimana hal ini mencakup pencapaian prestasi, pengakuan, kemampuan kerja, tanggungjawab, kemajuan, kesempatan dan pengembangan potensi diri.
- 2) Faktor Ekstrinsik (Faktor *Higiene*) merupakan faktor atau kondisi tidak ada atau dapat disebut juga dengan penyebab ketidakpuasan yang ada diantara para karyawan. Situasi ini juga disebut sebagai *dissatisfiers*, karena situasi ini dibutuhkan setidaknya untuk menjaga adanya ketidakpuasan dari karyawan. Dimana faktor tersebut meliputi upah kerja, status, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dan interaksi antar individu, kebijakan, prosedur serta kualitas supervisi (atasan).

Selain itu dalam Purnami & Utama (2019) menyebutkan beberapa indikator penelitian dalam mengukur motivasi, seperti;

- 1) Tanggungjawab
- 2) Sikap atasan
- 3) Kesempatan berkarir

4) Gaji dan insentif

d. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dorongan yang ada, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu merupakan pengertian singkat dari motivasi. Motivasi sendiri biasanya telah ada pada setiap individu namun akan muncul dengan porsi yang berbeda-beda. Kaitannya dengan produktivitas, motivasi menempati salah satu pendukung penting yang tentu bisa mempengaruhi produktivitas karyawan. Didukung oleh Purnami & Utama (2019), dan Suwanto et al. (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan hasil ditemui pada penelitian yang dilakukan Rampisela & Lumintang (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.1.4 Stres Kerja

a. Pengertian

Memulai tugas pekerjaan baru, pergantian atasan, pembaharuan teknologi, perubahan sistem perusahaan, membuat kesalahan di tempat kerja serta adanya pertemuan evaluasi kinerja dengan atasan merupakan tindakan atau situasi yang dapat memberikan tuntutan tersendiri terhadap masing-masing karyawan. Dalam perusahaan tuntutan kerja memiliki porsi tersendiri yang digunakan atasan dengan tujuan agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan seiring dengan perkembangan yang ada. Namun berbeda kasusnya apabila tuntutan yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaannya. Tuntutan yang terlalu besar akan menimbulkan stres bagi karyawan yang nantinya dapat

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Stres berasal dari bahasa latin *Stringere* yang berarti kesukaran, penderitaan, dan kemalangan. Stres kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dalam menghadapi lingkungan disekitarnya (Yateno, 2020).

Leka, Griffiths dan Cox (2003) mendefinisikan stres kerja sebagai respon yang dimiliki seorang individu saat dihadapkan pada tekanan dan tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dan pengetahuan orang tersebut serta menantang kemampuan yang dimiliki agar mampu menyelesaikannya (Badrianto et al., 2021). Stres kerja didefinisikan sebagai adanya perasaan tertekan yang dihadapi dan dialami karyawan ketika menjalankan pekerjaan. Dimana hal tersebut dapat dirasakan pada setiap jajaran perusahaan, seperti pemimpin dan para manajer, staf dan bahkan para tenaga ahli di organisasi (Saefullah et al., 2017). Pengertian lain mendefinisikan stres kerja dengan pengalaman seseorang yang bersifat subyektif yang bersumber dari kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang dimiliki (Syamsuddin et al., 2020).

Stres kerja merupakan adanya ketegangan dan kesenjangan dalam diri seseorang yang mampu mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan bahkan kondisi fisik, baik yang bersifat jangka pendek maupun panjang, ringan atau berat. Karyawan yang mengalami stres kerja pada tingkat tertentu dan belum dapat mengatasinya, maka akan berdampak pada produktivitasnya yang cenderung menurun dan dapat mempengaruhi pemasukan dan keuntungan perusahaan (Tanjung & Hutagalung, 2018). Sejalan dengan Priansa (2017) yang

mendefinisikan stres kerja sebagai adanya ketidakseimbangan dari kemampuan yang seseorang miliki ketika melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya kepada perusahaan sehingga aspek berpikir, emosi bahkan tindakan juga akan terpengaruhi. (Safitri & Gilang, 2019).

Anoraga (2001) dalam Kartikasari & Cherny (2017) stres kerja diartikan sebagai bentuk respon seseorang, baik secara fisik ataupun psikis terhadap perubahan yang terjadi pada sekelilingnya yang bersifat mengusik, menyusahkan, dan mengakibatkan rasa terancam. Stres kerja adalah bentuk umpan balik yang berasal dari SDM baik secara fisiologis ataupun psikologis terhadap keinginan serta standar perusahaan (Asih et al., 2018). Stres kerja juga timbul karena adanya permintaan dari luar individu kepada individu yang mampu menciptakan rasa tegang dan berakibat pada munculnya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang bisa mempengaruhi pola berfikir, emosi, serta kondisi individu tersebut (Rusda & Verawati, 2021).

b. Jenis stres

Berbagai kasus yang ada, tidak semua kondisi stres kerja memiliki dampak yang negatif terhadap produktivitas karyawan. Contoh apabila pimpinan tidak memberikan tugas yang menantang, maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya tidak akan mengalami perkembangan dan bahkan akan semakin menurun. Tugas dan tantangan yang sengaja diberikan terkadang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya walau dengan waktu yang terbatas. Berney dan Selye dalam Asih et al. (2018) menyebutkan terdapat empat tipe stres yaitu;

1) *Eustress (Good Stress)*

Adalah jenis stres yang dapat menciptakan dan memancing gairah seseorang, sehingga efek dari *eustress* sendiri akan memberikan manfaat bagi seseorang yang mengalaminya. Kategori stres ini merujuk pada sesuatu yang bersifat membangun dan positif. Bentuk stres ini biasanya timbul akibat adanya beban yang bertambah, tekanan waktu, dan pekerjaan yang kualitas tinggi yang berdampak adanya pertumbuhan, fleksibilitas, adaptasi, dan meningkatkan performa keahlian seseorang.

2) *Distress*

Adalah jenis stres dengan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya. Stres jenis ini biasanya timbul akibat tindakan atau proses yang berlebihan dan jauh diluar kemampuan seseorang sehingga menghabiskan energi seseorang dan mampu mengakibatkan menurunnya imun tubuh dan lebih mudah jatuh sakit. Sehingga sifat dari stres ini cenderung negatif dan merusak (destruktif). Seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, karir yang terhambat, tubuh menjadi lebih rentan sakit dan sebagainya,

3) *Hyperstress*

Merupakan jenis sifat stres baik positif atau negatif yang memiliki dampak luar biasa bagi individu yang mengalaminya yang biasanya berdampak pada kemampuan adaptasi yang dibatasi.

4) *Hypostress*

Adalah jenis stres yang ada disebabkan oleh kekurangan stimulasi. Contoh stres akibat bosan atau jenuh atas aktivitas dan pekerjaan yang bersifat rutin.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2011) indikator stres kerja meliputi (Saefullah et al., 2017);

- 1) Tanggung jawab kerja yang berlebihan
- 2) Desakan waktu
- 3) Kualitas atasan yang kurang baik
- 4) Umpan balik terkait pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 5) Frustrasi

Sedangkan menurut Sopiah (2008) terdapat 4 penyebab stres yaitu (Yateno, 2020);

- 1) Lingkungan fisik
- 2) Peran dan tugas
- 3) Hubungan antarpribadi
- 4) Kebijakan organisasi

d. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Stres didefinisikan sebagai respon yang diberikan seseorang atas tuntutan yang diterimanya, baik berasal dari dalam individu, orang lain atau lingkungan. Stres kerja dapat bernilai positif dan negatif tergantung pada bagaimana cara karyawan menghadapinya. Hal ini dikarenakan apabila pada perusahaan atau organisasi tidak terdapat tekanan dan pembatasan pengerjaan maka dapat dimungkinkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan tetap bahkan menurun. Penelitian Judith et al. (2022), Kusmana & Suwarsi (2022), dan Safitri & Gilang

(2019) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan pada Kartikasari & Cherny (2017) dan Sasuwe et al. (2018) memberikan hasil bahwa tidak adanya pengaruh positif atau signifikan dari stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. 2. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan

No	Peneliti/Tahun	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Indah Rahmawati, Fatmah Bagis dan Akhmad Darmawan/ 2021	<p>Persamaan: variabel yang diteliti yakni motivasi, stres kerja dan produktivitas karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Terdapat pada hasil penelitian yang menjadi <i>research gap</i> dimana stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	Secara parsial pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan secara parsial stres kerja pengaruhnya negatif serta tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2	Astria Semaksiani, Agung Wahyu Handaru, dan Mohammad Rizan/ 2019	<p>Persamaan: permasalahan yang diteliti yakni motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>(1) menggunakan teknik sampling jenis sampling jenuh</p> <p>(2) menggunakan SEM dalam menganalisis data</p> <p>(3) pada salah satu hasil penelitian dijadikan sebagai <i>research gap</i> penelitian</p>	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

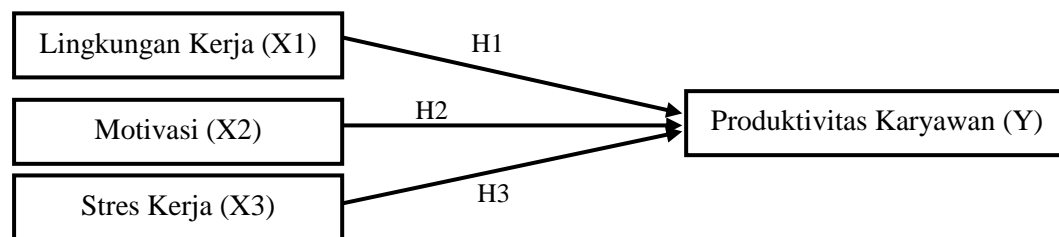
3	Mega Dahlia/ 2019	<p>Persamaan: variaebel penelitian yakni lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>(1) salah satu variabel bebas yang digunakan yakni kelelahan kerja</p> <p>(2) terdapat pada salah satu hasil penelitian yang menjadi reseach gap dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
4	Acep Abdul Basit, Tinneke Hermina dan Muslim Al Kautsar/ 2018	<p>Persamaan: penelitian ini membahas mengenai motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>menggunakan metode asosiatif korelasi kausal dengan teknik sampling sensus</p>	Motivasi internal secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
5	Alfan Madjidu, Idrus Usu dan Yakup/ 2022	<p>Persamaan: pada variabel penelitian yakni lingkungan kerja dan produktivitas kerja.</p> <p>Perbedaan: varibel bebas yakni budaya organisasi dan semangat kerja.</p>	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
6	Eda Judith, Syawaluddin, Elcy Handayani Pramita, dan Thomas	Persamaan: variabel penelitian yang digunakan yakni stres kerja dan produktivitas karyawan.	Secara parsial dan simultan stres kerja dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

	Sumarsan Goh/ 2022	Perbedaan: terletak di variabel bebas yakni variabel etos kerja.	produktivitas karyawan.
--	-----------------------	--	-------------------------

2.3. Kerangka Penelitian

Dari tujuan penelitian yang disampaikan pada pembahasan sebelumnya, guna mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, maka berikut merupakan kerangka penelitian pada penelitian ini.

Gambar 2.1 Hubungan Antar Variabel



Sumber: Panjaitan (2017) ; Kartikasari & Cherny (2017)

2.4. Pengambangan Hipotesa

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Banyak dijumpai pada penelitian sebelumnya yang memberikan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Seperti penelitian Panjaitan (2017) dengan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Purnami & Utama (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian Trisnawaty & Parwoto (2020) memberikan hasil serupa dimana lingkungan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Selain itu dalam Madjidu et al.

(2022) turut menyebutkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas pegawai secara signifikan. Dengan demikian didapati jika lingkungan kerja karyawan baik maka produktivitas karyawan dimungkinkan juga turut meningkat.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian sebelumnya terkait motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas juga banyak dijumpai seperti pada Kartikasari & Cherny (2017) yang hasil penelitian menyatakan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Sunarsi (2018) hasil penelitiannya menyebutkan motivasi mampu mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas karyawan. Sinaga (2020) menyatakan motivasi secara parsial mampu mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan. Selain itu dalam penelitian Suwanto et al. (2021) juga memberikan hasil serupa bahwa motivasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga semakin tinggi nilai motivasi karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Saefullah et al. (2017) menyebutkan adanya pengaruh dari stres kerja ke produktivitas karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam Tanjung & Hutagalung (2018) menyebutkan ada pengaruh yang muncul dari stres kerja ke produktivitas karyawan. Selain itu dalam Rahayaan et al. (2019) juga menyebutkan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas pegawai. Sehingga didapati apabila stres kerja yang dikelola dengan baik oleh perusahaan maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap karyawan.

H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menekankan pada sifat data numerik lalu dianalisis dengan metode statistik dan biasanya digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. (Handayani et al., 2020). Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang bertujuan guna menjabarkan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti yang diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, kuesioner maupun dokumentasi (Sugiyono, 2019).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Rumpun Sari Kemuning yang berlokasi di Desa Kemuning, Kecamatan Ngargoyoso, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian pada tanggal 12 s/d 30 Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan daerah penelitian yang berisi objek dengan kualifikasi yang ditentukan peneliti agar dapat dipelajari serta menghasilkan kesimpulan penelitian (Sugiyono, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Rumpun Sari Kemuning dengan jumlah pekerja ada 276 pekerja.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah bagian penelitian yang dapat mewakili, baik dari kapasitas maupun karakteristik populasi (Sugiyono, 2013). Dalam Siyoto & Sodik (2015) mendefinisikan sampel menjadi bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, dimana pengambilan sampel didasari oleh beberapa prosedur penelitian.

Jumlah sampel penelitian akan ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut (Sugiyono, 2018: 142-143);

Rumus:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Tingkat Kesalahan (ditetapkan 5% = 0,05)

Perhitungan:

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

$$n = \frac{276}{1 + 276(0,05)^2}$$

$$n = \frac{276}{1,69}$$

$$n = 163$$

Diketahui bahwa jumlah sampel yang diambil berdasarkan hasil diatas adalah sejumlah 163 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling didefinisikan sebagai cara-cara yang diperlukan ketika melakukan pengambilan sampel penelitian. Jenis sampling yang digunakan ialah teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* ialah cara mengambil sampel dengan memberikan kesempatan yang sama untuk anggota populasi agar terpilih menjadi sampel. Adapun cara yang digunakan yaitu dengan memakai teknik *simple random sampling* yakni teknik yang biasa dipakai secara acak dengan tidak memperhatikan strata yang berada dipopulasi (Sugiyono, 2013).

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Dalam penelitian, data primer digunakan untuk mendapatkan data penelitian secara langsung. Jenis data ini juga disebut dengan data baru yang bersifat *up to date* yang dapat diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner (Siyoto & Sodik, 2015). Data primer dalam penelitian akan berasal dari tanggapan secara langsung dari karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis sumber data yang telah ada sebelumnya (Siyoto & Sodik, 2015). Data sekunder juga disebut sebagai data yang berasal bukan dari sumber pertama (Gani & Amalia, 2018). Data sekunder bisa diperoleh dari buku, artikel, laporan, jurnal dan sebagainya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan teknik observasi secara tidak langsung dan kuesioner. Pemilihan terknik ini didasarkan pada adanya

ketebatasan pendidikan dari responden sehingga peneliti perlu mendampingi responden satu per satu. Kuesioner penelitian digunakan untuk memberikan pernyataan tertulis yang nantinya diisi oleh responden penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian yakni dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah alat ukur penelitian yang biasa meneliti tentang argumen, sikap, bahkan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena yang dibahas (Sugiyono, 2018). Berikut merupakan bobot penilaian dari masing-masing pernyataan kuesioner:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	N = Netral	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Variabel Penelitian

3.7.1. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (independen) ialah jenis variabel dengan sifat mampu mempengaruhi variabel terikat pada suatu penelitian. Adapun variabel bebas penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Stres Kerja (X3).

3.7.2. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (dependen) yaitu jenis variabel yang akan dipengaruhi variabel lain. Produktivitas Karyawan (Y) merupakan variabel dependen penelitian.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai hal-hal yang terdapat disekeliling karyawan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.	1. Ikatan kerja	Responden menilai tingkat hubungan kerjanya	Likert
		2. Komunikasi	Responden merasa nyaman atas sistem komunikasi yang ada.	
		3. Kebersihan	Responden merasa nyaman atas ruangan yang bersih.	
		4. Penerangan ruang kerja	Responden menilai penerangan ruangan yang diberikan.	
		5. Keamanan kerja (Madjidi et al., 2022)	Responden menilai keamanan yang diberikan.	
		6. Fasilitas kerja (Purnami & Utama, 2019)	Reponden menilai sarana dan prasarana yang diberikan.	
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan dorongan yang bisa bersumber dari diri individu maupun luar dirinya agar mau melaksanakan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	1. Tanggung jawab	Responden merasa termotivasi atas tanggung jawab yang dimilikinya.	Likert
		2. Kesempatan berkarir	Responden merasa termotivasi terhadap kesempatan karir yang diberikan.	
		3. Gaji dan insentif	Responden merasa	

		(Purnami & Utama, 2019)	termotivasi terhadap gaji dan insentif yang diberikan.	
		4. Kebijakan perusahaan	Responden menilai kejelasan pedoman dan keputusan yang ada.	
		5. Kemampuan kerja (Yateno, 2020)	Responden merasa pekerjaannya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	
Stres Kerja (X3)	Stres kerja merupakan bentuk tidak seimbang antara keahlian yang dimiliki dengan keahlian yang diperlukan ketika melaksanakan pekerjaan yang belum bisa teratasi.	1. Beban kerja	Responden merasa adanya beban kerja yang berlebihan.	Likert
		2. Timbal Balik	Responden merasa tidak mendapat timbal balik atas pekerjaannya	
		3. Tekanan/desakan waktu (Saefullah et al., 2017)	Responden merasa waktu yang ditargetkan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.	
		4. Peran dan Tugas (Yateno, 2020)	Responden merasa tugas dan perannya tidak memiliki batasan yang jelas.	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan	1. Kemampuan	Responden menilai kemampuan	Likert

kemampuan yang dimiliki seseorang guna menyelesaikan pekerjaan berdasarkan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan.		yang dimilikinya.
	2. Efisiensi (Panjaitan, 2017)	Responden merasa mampu menghindari kesalahan dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
	3. Absensi	Responden menilai kehadirannya memiliki peran dalam perusahaan.
	4. Pemanfaatan waktu	Responden memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.
	5. Kerja sama (Agustini, 2019)	Responden merasa bekerja sama akan mempermudah penyelesaian target

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Metode penelitian deskriptif ialah jenis penelitian yang mampu memberikan gambaran objek penelitian dengan memanfaatkan data sampel untuk membuat kesimpulan umum. Jenis penelitian ini dipakai untuk mendeskripsikan data sampel penelitian agar mudah dibaca dan dipahami (Sugiyono, 2019).

3.9.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Adalah jenis alat uji akurat dalam penelitian atau bisa disebut sebagai alat pengukur ketepatan data objek dengan data yang diperoleh. Instrumen diketahui valid ketika alat ukur yang digunakan mampu memberikan kesamaan data penelitian dengan data lapangan. Instrumen kuesioner dikatakan valid bila nilai *p-value* $< 0,05$ atau nilai *r* hitung $> r$ tabel (Trisnawaty & Parwoto, 2020).

b. Uji Reliabilitas

Jenis alat uji guna mengetahui tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian. Penelitian dikatakan reliabel bila dalam data penelitian memiliki kesamaan atau kestabilan. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika instrumen penelitian memberikan hasil yang sama setelah melakukan pengukuran berulang kali dengan objek yang sama (Sugiyono, 2019). Instrumen di anggap reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali: 2016 dalam Trisnawaty & Parwoto: 2020).

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Alat uji data yang berfungsi guna menentukan posisi distribusi data penelitian. Model regresi dinyatakan baik apabila distribusinya normal atau mendekati normal. Data penelitian bisa dikatakan berdistribusi normal apabila probabilitas nilainya (signifikansi) $> \alpha$ (0,05) dan berdistribusi tidak normal jika probabilitasnya $< 0,05$ (Madjidu et al., 2022).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ialah alat ukur yang dipakai guna menyatakan bahwa variabel uji berhubungan secara linear atau tidak. Variabel penelitian dinyatakan

berhubungan linear jika nilai signifikansi $< 0,05$ pada *linearity* atau dengan melihat nilai $> 0,05$ pada *deviation from linearity* (Gani & Amalia, 2018).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas biasanya digunakan sebagai alat ukur penelitian untuk mengetahui hubungan dari variabel independen penelitian. Adanya hubungan linear yang erat antar dua variabel atau lebih dapat menimbulkan gejala multikolinearitas. Dimana jika gejala ini terjadi maka model regresi akan menjadi buruk dan saling mengganggu. Variabel dinyatakan memiliki gejala multikolinearitas bila VIF (*Variance Inflation Factor*) bernilai > 10 atau nilai *tolerance* $> 0,10$ (Gani & Amalia, 2018).

d. Uji Heteroskedastisitas

Jenis uji klasik yang digunakan untuk mengetahui kondisi nilai varian. Uji asumsi klasik ini melihat apakah nilai varian atau sisa memiliki kesamaan pengamatan antara satu pengamat dengan lainnya. Regresi dikatakan baik apabila regresi berada dalam kondisi yang bersifat homokedastisitas. Dalam Gani & Amalia (2018), homokedastisitas sendiri diartikan sebagai adanya kesamaan varian dan nilai sisa antara pengamatan satu dengan yang lain sehingga memiliki posisi titik penyebaran diatas atau dibawah nol pada sumbu Y dengan memunculkan satu pola.

3.9.4 Uji Ketepatan Model

a. Uji *Adjusted R Square* (R^2)

Pengujian ini adalah jenis pengujian guna mengetahui kemampuan variabel independen dalam menerangkan perubahan variabel dependen. Dimana uji *R square* untuk regresi berganda akan menunjukkan nilai variasi variabel dependen

yang mengalami perubahan berdasarkan variasi perubahan nilai keseluruhan variabel independen (Gani & Amalia, 2018).

b. Uji F

Goodnes of Fit Test atau uji F merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengestimasi populasi. Pengujian ini juga berfungsi untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi akan memberikan hasil yang signifikan atau hanya memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen (Trisnawaty & Parwoto, 2020).

3.9.5 Uji Regresi Linear

Analisis Regresi Linear Berganda

Didefinisikan sebagai jenis regresi yang bertujuan guna mengetahui serta menjelaskan secara fungsional terkait hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas (Gani & Amalia, 2018). Berikut merupakan bentuk persamaan dalam analisis regresi ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X₁, X₂, X₃ = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂ X_n = 0)

b = koefisien regresi

e = variabel *error*

3.9.6 Uji Hipotesis

a. Uji *t-test*

Pada dasarnya uji ini adalah metode uji statistik yang akan menunjukkan apakah variabel bebas penelitian memberikan pengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel terikat. Umumnya nilai signifikansi uji *t-test* adalah 0,05. Dimana apabila $\alpha < 0,05$ menunjukkan secara parsial variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan (Dahlia, 2019). Dikatakan signifikan dan valid apabila nilai *t*-hitung memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *t*-tabel (Sugiyono, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

PT. Rumpun Sari Kemuning (RSK) adalah perusahaan yang bergerak pada industri agraris penghasil teh di Indonesia. Lokasi perkebunan PT. Rumpun Sari Kemuning sendiri berada di Desa Kemuning, Kecamatan Ngargoyoso, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Hasil produksi PT Rumpun Sari Kemuning sendiri berupa jenis teh hijau atau teh setengah jadi. Dengan karyawan PT Rumpun Sari Kemuning yang berjumlah 327 karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan kuesioner dan pengamat tunggal sebagai alat perolehan data. Populasi penelitian berfokus pada divisi produksi dengan sampel yang diambil sebanyak 163 sampel karyawan. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik random sampling. Sebanyak 163 kuesioner dikumpulkan oleh peneliti dengan cara bertemu langsung dengan responden penelitian. Terdapat beberapa hal diluar pertanyaan penelitian yang diperoleh seperti pernyataan responden terkait belum adanya fasilitas kerja yang memadai hingga belum adanya jaminan keamanan dan kesehatan bagi pekerja.

Perusahaan yang telah berdiri sejak lama seperti PT Rumpun Sari Kemuning tentu tidak terlepas dari permasalahan Sumber Daya Manusia salah satunya produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu adanya penelitian terkait faktor-faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas karyawan.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.1.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian analisis yang digunakan yaitu analisis karakteristik responden dan analisis statistik deskriptif menggunakan analisis standar deviasi :

1) Karakteristik responden

Sebanyak 163 orang responden PT Rumpun Sari Kemuning (RSK) dijadikan sebagai sampel penelitian. Peneliti mengetahui profil responden melalui pendeskripsian terkait jenis kelamin, umur, divisi kerja, dan lama kerja.

a) Karakteristik jenis kelamin

Pada karakteristik jenis kelamin, terbagi menjadi 2 kelompok, yakni satu laki-laki dan kedua perempuan.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis.Kelamin			
		Frekuensi	Persentas e	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	20	12.3	12.3	12.3
	Perempuan	143	87.7	87.7	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Sumber: Olah data primer, 2023

Dari data diatas diketahui dari 163 responden, sebanyak 20 responden adalah laki-laki (12,3%) dan sisanya 143 responden lainnya adalah perempuan (87,7%). Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan mayoritas responden pada penelitian berjenis kelamin perempuan dengan responden berjumlah 143 responden atau sebesar 87,7 % dari total responden.

b) Karakteristik umur

Dalam karakteristik umur, peneliti menggolongkan menjadi 4 kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 35 tahun	4	2.5	2.5	2.5
	36 - 50 tahun	70	42.9	42.9	45.4
	51 - 65 tahun	79	48.5	48.5	93.9
	66 - 80 tahun	10	6.1	6.1	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Sumber: Olah data primer, 2023

Dari olah data diatas, memberikan informasi dari 4 kategori umur sebanyak 4 responden (2,5%) pada kategori 20-35 tahun, diikuti kategori umur 36-50 tahun dengan 70 responden (42.9%), kategori umur 51-65 tahun dengan 79 responden (48,5%), dan kategori 66-80 tahun dengan 10 responden (6,1%). Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah mayoritas responden penelitian terdapat pada kategori umur 51-65 tahun sebanyak 79 responden (48,5%).

c) Karakteristik divisi/bagian kerja

Pada penelitian ini, peneliti memperoleh responden dengan rincian berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

		Bagian Kerja			
		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rawat	56	34.4	34.4	34.4
	Panen	85	52.1	52.1	86.5
	Pabrik	22	13.5	13.5	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Sumber: Olah data primer, 2023

Pada olah data diatas menyatakan dari 163 responden penelitian, sebanyak 56 responden (34,4%) bekerja pada bagian rawat, bagian panen sebanyak 85 responden (52,1%), dan pada bagian pabrik sebanyak 22 responden (13,5%). Dengan demikian diketahui mayoritas responden penelitian berada pada bagian panen dengan jumlah responden sebanyak 85 responden atau sebesar 52,1 % dari total responden.

d) Karakteristik lama kerja

Pada karakteristik lama kerja peneliti menggolongkannya menjadi 5 golongan, berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Lama Kerja			
		Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	5.5	5.5	5.5
	1 - 10 Tahun	70	42.9	42.9	48.5
	11 - 20 Tahun	48	29.4	29.4	77.9
	21 - 30 Tahun	34	20.9	20.9	98.8
	> 31 Tahun	2	1.2	1.2	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui pembagian kategori karakteristik dibagi menjadi 5 kategori. Dimana terdapat 9 responden (5,5%) pada lama kerja kurang dari satu tahun, sebanyak 70 responden (42,9%) pada kurun waktu 1 sampai 10 tahun, lalu susul dengan 48 responden (29,4%) pada kurun waktu 11 sampai 20 tahun, sebanyak 34 responden (20,9%) dengan kurun waktu 21-30 tahun dan sebanyak 2 responden (1,2%) pada kurun waktu lebih dari 30 tahun.

2) Analisis statistik deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif pada penelitian ini dilakukan guna mengetahui gambaran data. Adapun rincian hasil uji sebagai berikut:

(1) Variabel lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian diukur menggunakan 6 indikator dengan 6 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Penilaian pada setiap pertanyaan menggunakan skala *likert*. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Penelitian terhadap Variabel Lingkungan Kerja

SKOR	PERTANYAAN					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	0	0	0	0	0	8
2	0	0	5	4	2	7
3	2	6	7	16	4	4
4	82	98	105	114	115	107
5	79	59	46	29	42	37
TOTAL	163	163	163	163	163	163

Sumber: Olah data primer, 2023

Tabel 4. 6 Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
P1	163	3	5	4.47	.525
P2	163	3	5	4.35	.503
P3	163	2	5	4.23	.525
P4	163	2	5	4.03	.613
P5	163	2	5	4.21	.538
P6	163	3	5	4.20	.560

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil pandangan responden pada P1 dengan pernyataan “Saya senang memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan, dan bawahan saya”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) berjumlah 82 responden dan skor 3 (netral) sebanyak 2 responden. Pada tabel 4.6 memberikan data bahwa nilai Mean P1 sebesar 4,47 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,525. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P2 tabel 4.5 dengan pernyataan “Saya selalu menyesuaikan gaya bicara saya terhadap lawan bicara”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 98 responden dan skor 3 (netral) sebanyak 6 responden. Tabel 4.6 memberikan data bahwa nilai Mean P2 sebesar 4,35 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,503. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P3 tabel 4.5 dengan pernyataan “Saya merasa senang jika lingkungan tempat saya bekerja dalam keadaan bersih”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 105 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 5 responden. Tabel 4.6 memberikan data bahwa nilai Mean P3 sebesar 4,23 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,525. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P4 tabel 4.5 dengan pernyataan “Saya mulai bekerja pada waktu yang tepat dengan pencahayaan yang baik”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 4 responden. Tabel 4.6 memberikan data bahwa nilai Mean P4 sebesar 4,03 dengan

nilai standar deviasi sebesar 0,613. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P5 tabel 4.5 dengan pernyataan “Saya selalu merasa aman dan nyaman saat bekerja”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 115 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 2 responden. Tabel 4.6 memberikan data bahwa nilai Mean P5 sebesar 4,21 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,538. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P6 tabel 4.5 dengan pernyataan “Saya merasa senang atas sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 107 dan skor 3 (netral) sebanyak 4 responden. Tabel 4.6 memberikan data bahwa nilai Mean P6 sebesar 4,20 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,560. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

(2) Variabel motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian diukur menggunakan 5 indikator dengan 5 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Penilaian pada setiap pertanyaan menggunakan skala *likert*. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Penelitian terhadap Variabel Motivasi

SKOR	PERTANYAAN				
	P1	P2	P3	P4	P5
1	0	0	0	0	0
2	0	4	13	5	8
3	4	8	28	11	14
4	129	139	89	114	113
5	30	12	33	33	28
TOTAL	163	163	163	163	163

Sumber: Olah data primer, 2023

Tabel 4. 8 Statistik Variabel Motivasi*Descriptive Statistics*

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
P1	163	3	5	4,16	,529
P2	163	2	5	4,09	,500
P3	163	2	5	4,12	,549
P4	163	2	5	4,14	,520
P5	163	2	5	4,21	,581

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil pandangan responden pada P1 dengan pernyataan “Tanggungjawab yang saya miliki memberikan saya dorongan positif terhadap pekerjaan saya”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) berjumlah 129 responden dan skor 3 (netral) sebanyak 4 responden. Pada tabel 4.8 memberikan data bahwa nilai Mean P1 sebesar 4,16 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,529. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P2 tabel 4.7 dengan pernyataan “Saya bekerja dengan teliti dan rajin karena terdapat posisi yang ingin dicapai”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 139 dan skor 2 (tidak

setuju) sebanyak 4 responden. Tabel 4.8 memberikan data bahwa nilai Mean P2 sebesar 4,09 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,500. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P3 tabel 4.7 dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji dan insentif yang saya terima”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 89 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 13 responden. Tabel 4.8 memberikan data bahwa nilai Mean P3 sebesar 4,12 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,549. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P4 tabel 4.7 dengan pernyataan “Salah satu alasan saya bekerja disini karena memiliki pedoman/peraturan yang konsisten”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 114 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 5 responden. Tabel 4.8 memberikan data bahwa nilai Mean P4 sebesar 4,14 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,520. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P5 tabel 4.7 dengan pernyataan “Saya senang berada dipekerjaan ini karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 113 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 8 responden. Tabel 4.8 memberikan data bahwa nilai Mean P5 sebesar 4,21 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,581. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

(3) Variabel stres kerja

Variabel stres kerja dalam penelitian diukur menggunakan 4 indikator dengan 4 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Penilaian pada setiap pertanyaan menggunakan skala *likert*. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Penelitian terhadap Variabel Stres Kerja

SKOR	PERTANYAAN			
	P1	P2	P3	P4
1	0	0	0	0
2	8	7	7	8
3	26	25	19	56
4	113	92	126	96
5	16	39	11	3
TOTAL	163	163	163	163

Sumber: Olah data primer, 2023

Tabel 4. 10 Statistik Variabel Stres Kerja*Descriptive Statistics*

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
P1	163	2	5	3,84	,657
P2	163	2	5	4,00	,754
P3	163	2	5	3,87	,583
P4	163	2	5	3,58	,618

Sumber: Olah data pimer, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pandangan responden pada P1 dengan pernyataan “Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu banyak”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) berjumlah 113 responden dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 8 responden. Pada tabel 4.10 memberikan data

bahwa nilai Mean P1 sebesar 3,84 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,657. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P2 tabel 4.9 dengan pernyataan “Saya jarang diberikan pujian/penghargaan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 92 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 7 responden. Tabel 4.10 memberikan data bahwa nilai Mean P2 sebesar 4,00 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,754. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P3 tabel 4.9 dengan pernyataan “Saya sering merasa lelah karena harus menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 126 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 7 responden. Tabel 4.10 memberikan data bahwa nilai Mean P3 sebesar 3,87 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,583. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P4 tabel 4.9 dengan pernyataan “Saya merasa peran dan tugas yang dikerjakan terlalu berat dan bercabang”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 96 dan paling sedikit skor 5 (sangat setuju) sebanyak 3 responden. Tabel 4.10 memberikan data bahwa nilai Mean P4 sebesar 3,58 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,618. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

(4) Variabel produktivitas

Variabel produktivitas dalam penelitian diukur menggunakan 5 indikator dengan 5 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Penilaian pada setiap

pertanyaan menggunakan skala *likert*. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Penelitian terhadap Variabel Produktivitas

SKOR	PERTANYAAN				
	P1	P2	P3	P4	P5
1	0	0	0	0	0
2	6	2	4	7	2
3	18	3	27	32	10
4	31	91	42	72	87
5	108	67	90	52	64
TOTAL	163	163	163	163	163

Sumber: Olah data primer, 2023

Tabel 4. 12 Statistik Variabel Produktivitas

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
P1	163	2	5	4,21	,564
P2	163	2	5	4,39	,526
P3	163	2	5	4,64	,574
P4	163	2	5	4,52	,501
P5	163	2	5	4,42	,531

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil pandangan responden pada P1 dengan pernyataan “Dengan kemampuan saya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat”. Sebagian besar responden memberikan skor 5 (sangat setuju) berjumlah 108 responden dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 6 responden. Pada tabel 4.12 memberikan data bahwa nilai Mean P1 sebesar 4,21 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,564. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P2 tabel 4.11 dengan pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik tanpa kesalahan”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 91 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 2 responden. Tabel 4.12 memberikan data bahwa nilai Mean P2 sebesar 4,39 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,526. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P3 tabel 4.11 dengan pernyataan “Saya merasa kehadiran saya memiliki peran”. Sebagian besar responden memberikan skor 5 (sangat setuju) yang berjumlah 90 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 4 responden. Tabel 4.12 memberikan data bahwa nilai Mean P3 sebesar 4,64 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,574. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P4 tabel 4.11 dengan pernyataan “Saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan permasalahan yang belum mampu saya selesaikan”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 72 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 7 responden. Tabel 4.12 memberikan data bahwa nilai Mean P4 sebesar 4,52 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,501. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

Hasil pandangan responden pada P5 tabel 4.11 dengan pernyataan “Dengan bekerja sama pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat”. Sebagian besar responden memberikan skor 4 (setuju) yang berjumlah 87 dan skor 2 (tidak setuju) sebanyak 2 responden. Tabel 4.12 memberikan data bahwa nilai Mean P5 sebesar

4,42 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,531. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang tersebar merata dan tidak menyimpang.

4.1.2. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji validitas

Uji ini dapat digunakan sebagai alat mengukur keakuratan dan ketepatan kuesioner penelitian. Instrumen dinilai valid ketika alat ukur yang digunakan memiliki kesamaan data, yakni antara yang dimiliki peneliti dengan data sesungguhnya. Instrument kuesioner dinilai valid apabila r hitung $>$ r tabel atau nilai p -value $<$ 0,05 (Trisnawaty & Parwoto, 2020).

a) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Instrumen	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Sig. 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023

Data tersebut, diketahui semua indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Dimana pada setiap indikator mempunyai nilai signifikansi $<$ 0,05. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan masing-masing pertanyaan kuesioner yang digunakan valid dan dapat digunakan pada semua tipe pengujian yang diteliti.

b) Variabel motivasi

Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Instrumen	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Sig. 5%	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023

Tabel tersebut, diketahui setiap indikator yang digunakan pada pengukuran variabel motivasi menunjukkan nilai valid. Dimana masing-masing indikator mempunyai nilai signifikansi $<0,05$. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa masing-masing pertanyaan kuesioner yang digunakan valid serta dapat dipakai pada semua tipe pengujian penelitian.

c) Variabel stres kerja

Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas X3

Variabel	Instrumen	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Sig. 5%	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023

Tabel tersebut, diketahui setiap indikator yang dipakai dalam pengukuran variabel stres kerja dinyatakan valid. Dimana masing-masing indikator mempunyai nilai signifikansi $<0,05$. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa masing-masing

petanyaan kuesioner yang digunakan valid serta dapat dipakai pada semua tipe pengujian penelitian.

d) Variabel produktivitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Instrumen	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Sig. 5%	Keterangan
Produktivitas	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023

Pada tabel tersebut, diketahui masing-masing indikator yang dipakai pada pengukuran variabel produktivitas bernilai valid. Dimana masing-masing indikator mempunyai nilai signifikansi $<0,05$. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa masing-masing pertanyaan kuesioner yang dipakai valid serta bisa dipakai pada semua tipe pengujian penelitian.

2) Uji reliabilitas

Termasuk jenis alat uji guna menguji konsistensi alat ukur penelitian. Hasil penelitian dinyatakan reliabel bila memiliki kesamaan dalam data penelitian dari waktu ke waktu. Uji reliabel dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan metode *Cronbach Alpha* dimana nilainya harus $>0,70$ agar bisa dikatakan sebagai instrumen yang reliabel (Ghozali: 2016 dalam Trisnawaty & Parwoto: 2020).

Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,776	Reliabel
Motivasi (X2)	0,832	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,721	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,710	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2023

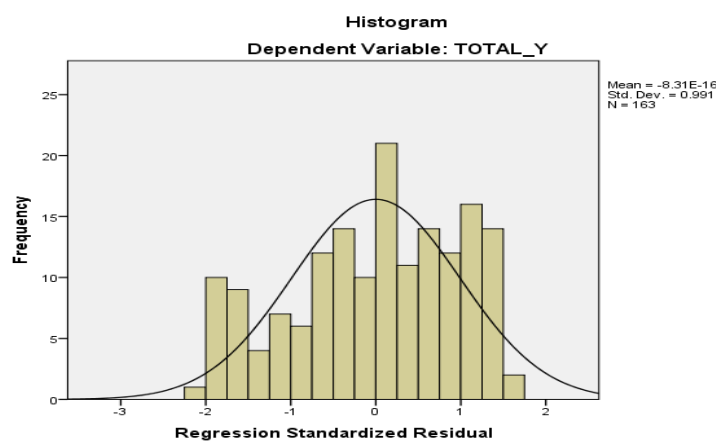
Pada hasil uji tersebut, bisa dilihat *Cronbach's alpha* dari setiap variabel memiliki nilai $>0,70$. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan kuesioner yang digunakan bersifat reliabel dan bisa digunakan pada proses penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Terdapat berbagai uji statistik yang bisa dilakukan paada uji normalitas.

Berikut merupakan uji normalitas melalui histogram:

Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Olah data primer, 2023

Diketahui bentuk histogram menyerupai bentuk gunung. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh menyatakan data berdistribusi dengan normal.

Diluar uji histogram, uji normalitas juga bisa dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov*, sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		163	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	1.62125482	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.068	
	<i>Positive</i>	.068	
	<i>Negative</i>	-.062	
<i>Test Statistic</i>		.068	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.062 ^c	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	.404 ^d	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.392
		<i>Upper Bound</i>	.417

Sumber: Olah data primer, 2023

Pada hasil olah data, menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* berada diatas 0,05 ($p > 0,05$) dan diperkuat oleh nilai *Monte Carlo Sig.* yang juga berada diatas 0,05 ($p > 0,05$). Dengan berdasarkan data ini, bisa ditarik kesimpulan pendistribusian data bersifat normal.

2) Uji Linearitas

Merupakan alat ukur yang dipakai guna memberitahu ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel. Variabel penelitian dinyatakan berhubungan linear jika signifikansi $< 0,05$ pada *linearity* atau dengan melihat nilai $> 0,05$ pada *deviation from linearity* (Gani & Amalia, 2018).

a) Uji Linearitas Variabel X1

Tabel 4. 19 Hasil Uji Linearitas Variabel X1*ANOVA Table*

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
TOTAL_Y *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	31.157	10	3.116	1.141	.336
TOTAL_X1		<i>Linearity</i>	11.758	1	11.758	4.305	.040
		<i>Deviation from Linearity</i>	19.399	9	2.155	.789	.627

Sumber: Olah data primer, 2023

Data tabel diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ yakni sebesar 0,627. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel lingkungan kerja (X1) telah memenuhi kriteria uji linearitas.

b) Uji Linearitas Variabel X2

Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas Variabel X2*ANOVA Table*

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
TOTAL_Y *	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	21.920	9	2.436	.878	.546
TOTAL_X2		<i>Linearity</i>	11.907	1	11.907	4.293	.040
		<i>Deviation from Linearity</i>	10.013	8	1.252	.451	.888

Sumber: Olah data primer, 2023

Dari data tabel diketahui variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi $>0,05$ yakni sebesar 0,888. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel motivasi (X2) telah memenuhi kriteria uji linearitas.

c) Uji Linearitas Variabel X3

Tabel 4. 21 Hasil Uji Linearitas Variabel X3

ANOVA Table

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Y * X3	Between Groups	<i>(Combined)</i>	313603131	10	313603131	1.734	.078
			368263200		368263230		
			00000.000		0000.000		
		<i>Linearity</i>	245680572	1	245680572	1.359	.246
			872426100		872426100		
			0000.000		0000.000		
	<i>Deviation from Linearity</i>	289035074	9	321150082	1.776	.077	
		081020600		312245140			
		00000.000		0000.000			

Sumber: Olah data primer, 2023

Dari data tabel diketahui variabel stres kerja mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ yakni sebesar 0,077. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel stres kerja (X3) telah memenuhi kriteria uji linearitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas biasanya dipakai sebagai alat ukur penelitian untuk mengetahui hubungan antar variabel independen. Variabel dikatakan memiliki gejala multikolinearitas bila VIF (*Variance Inflation Factor*) bernilai > 10 atau nilai *tolerance* $> 0,10$ (Gani & Amalia, 2018).

Tabel 4. 22 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
				<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>	8.569	.000		
	X1	1.080	.282	.721	1.388
	X2	1.326	.187	.714	1.400
	X3	1.367	.174	.988	1.012

Sumber: Olah data primer, 2023

Pada tabel tersebut, diketahui nilai ketiga variabel independen (X) memperoleh VIF yang bernilai <10 dan nilai toleransi >10. Sehingga bisa ditarik kesimpulan pada penelitian ini tidak adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	17.255	2.014		8.569	.000
	TOTAL_X1	.075	.069	.099	1.080	.282
	TOTAL_X2	.109	.082	.122	1.326	.187
	TOTAL_X3	.091	.067	.107	1.367	.174

Sumber: Olah data primer, 2023

Tabel tersebut, tiga variabel penelitian bernilai signifikansi Sig. > 0,05. Dimana lingkungan kerja (X1) memiliki nilai 0,282, motivasi 0,187, dan stres kerja 0,174. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan pada penelitian ini gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan.

c. Uji Ketepatan Model

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.733 ^a	.537	.528	.39812

Sumber: Olah data Primer, 2023

Pada tabel uji diatas diketahui *Adjusted R Square* bernilai 0,528 (52%). Dimana hal tersebut menunjukkan dari masing-masing variabel penelitian yaitu

lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 52%. Sehingga bisa dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini sebesar 52%, sedangkan lainnya yakni 48% dipengaruhi variabel diluar pembahasan penelitian ini.

2) Uji F

Tabel 4. 25 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	28.099	3	9.366	59.095	.000 ^b
	Residual	24.250	153	.158		
	Total	52.350	156			

Sumber: Olah data primer, 2023

Berdasarkan data tersebut, signifikansi bernilai 0,000 yang mana nilai ini <0,05. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Alat uji ini digunakan agar dapat mengetahui dan menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel dengan ketentuan satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Peneliti menggunakan satu variabel dependen yaitu produktivitas dengan tiga variabel independen meliputi lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja. Berikut merupakan hasil statistik penelitian:

Tabel 4. 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	16.208	.495		32.763	.000
	TOTAL_X 1	.103	.017	.391	6.047	.000
	TOTAL_X 2	.120	.020	.389	5.990	.000
	TOTAL_X 3	.091	.016	.309	5.579	.000

Sumber: Oalah data primer, 2023

Hasil tabel tersebut diperoleh persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = 16,208 + 0,103X_1 + 0,120X_2 + 0,091X_3 + 0,05$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas bisa dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai dari *Constant* memperoleh hasil sebesar 16,208. Dimana hal tersebut menunjukkan apabila nilai variabel bebas dianggap pada kondisi stabil, maka nilai produktivitas karyawan juga sebesar 16,208.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) adalah 0,103. Dimana hal tersebut menunjukkan apabila nilai lingkungan kerja meningkat 1 satuan, hal tersebut mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,103. Atau bisa diartikan sebagai lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Koefisien regresi motivasi (X2) adalah 0,120. Dimana hal tersebut menunjukkan apabila nilai lingkungan kerja meningkat 1 satuan, hal tersebut mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,120.

Atau bisa diartikan sebagai motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

- 4) Koefisien regresi variabel stres kerja (X3) adalah 0,091. Dimana hal tersebut menunjukkan apabila nilai lingkungan kerja meningkat 1 satuan, hal tersebut mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,091. Atau bisa diartikan sebagai stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.
- e. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	16.208	.495		32.763	.000
	TOTAL_X 1	.103	.017	.391	6.047	.000
	TOTAL_X 2	.120	.020	.389	5.990	.000
	TOTAL_X 3	.091	.016	.309	5.579	.000

Sumber: Olah data primer, 2023

Dari data tersebut diperoleh hasil uji t berikut:

- 1) Pada uji statistik uji t untuk lingkungan kerja memperoleh hasil t-hitung sebesar 6,047 serta taraf signifikansi 0,000. Dimana bila dibandingkan maka $6,047$ (t-hitung) $> 1,974$ (t-tabel) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dalam variabel ini hipotesis penelitian diterima dan dinyatakan “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

Sehingga, bisa dikatakan semakin baik lingkungan kerja disekitar karyawan, maka akan semakin meningkat pula produktivitas karyawan dalam bekerja.

- 2) Dari perolehan uji statistik uji t pada variabel motivasi memperoleh hasil t-hitung sebesar 5,990 dengan taraf signifikansi 0,000. Dimana bila dibandingkan maka $5,990$ (t-hitung) $>$ $1,974$ (t-tabel) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan dalam variabel ini hipotesis penelitian diterima dan dinyatakan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

Dengan demikian, bisa disimpulkan semakin baik motivasi yang dimiliki atau yang diperoleh karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan dalam bekerja.

- 3) Dari perolehan uji t pada variabel stres kerja memperoleh hasil t-hitung sebesar 5,579 dengan taraf signifikansi 0,000. Dimana bila dibandingkan maka $5,579$ (t-hitung) $>$ $1,974$ (t-tabel) serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga pada variabel ini hipotesis penelitian diterima dan dinyatakan “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

Dengan demikian, bisa dinyatakan semakin baik pengelolaan stres kerja yang dialami karyawan, mampu memberikan peningkatan pula pada produktivitas karyawan dalam bekerja.

4.3 PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari analisis diatas diketahui variabel lingkungan kerja (X1) mendapatkan nilai t-hitung sebesar 6,047 berarti nilai tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel 1,974 ($6,047 > 1,974$). Adapun taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan pada koefisien regresi memperoleh nilai yang positif yaitu 0,103. Dengan demikian penelitian ini mendukung H1 penelitian “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja secara signifikan. Dari analisis deskriptif penelitian diketahui bahwa indikator hubungan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,47. Hubungan kerja memiliki pengaruh yang dominan, dimana responden menyatakan bahwa alasan responden tetap memilih bertahan adalah adanya hubungan yang harmonis dan saling menjaga antara atasan dan bawahan dan atau antar rekan kerja. Nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai *mean* tertinggi pada indikator hubungan kerja, demikian bisa dinyatakan apabila hubungan pada lingkungan kerja dipertahankan dan ditingkatkan maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian mendukung Panjaitan (2017) yang menyebutkan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bersifat positif dan signifikan. Purnami & Utama (2019) yakni pada variabel lingkungan kerja pengaruhnya positif dan juga signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian Trisnawaty &

Parwoto (2020) juga memberikan hasil serupa dimana lingkungan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Analisis diatas menunjukkan variabel motivasi (X2) memperoleh nilai t-hitung 5,990 yang berarti nilai ini lebih besar dari t-tabel dengan nilai 1,974 ($5,990 > 1,974$). Adapun taraf signifikansi sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi bernilai positif 0,120. Dengan demikian penelitian ini mendukung H2 penelitian “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi secara signifikan. Dari analisis deskriptif penelitian diketahui bahwa indikator tanggungjawab memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,16. Tanggungjawab menjadi pengaruh dominan variabel motivasi dikarenakan responden menyatakan bahwa dorongan intrinsik dari keluarga memberikan semangat tersendiri bagi responden agar memberikan hasil kerja yang terbaik. Nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai *mean* tertinggi pada indikator tanggungjawab, demikian bisa dinyatakan apabila motivasi karyawan diolah dan ditingkatkan maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Kartikasari & Cherny (2017) dengan hasil penelitian menyatakan pengaruh yang positif dan signifikan diberikan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dalam Sunarsi (2018) juga menyatakan motivasi secara positif memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam Suwanto et al. (2021) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi mampu memengaruhi produktivitas karyawan.

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada hasil analisis penelitian, menyatakan stres kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,579 dengan artian nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan t-tabel yang bernilai 1,974 ($5,579 > 1,974$). Adapun taraf signifikansi sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi bernilai positif 0,091. Dengan demikian penelitian mendukung H3 penelitian “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja secara signifikan. Dari analisis deskriptif penelitian diketahui bahwa indikator timbal balik memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,00. Timbal balik memiliki pengaruh yang dominan, dimana responden menyatakan bahwa belum adanya apresiasi yang diberikan perusahaan ketika pekerjaan dilakukan dengan baik dan benar. Nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai *mean* tertinggi pada indikator timbal balik, demikian bisa dinyatakan apabila semakin baik pengolahan stres kerja terutama dalam hal timbal balik kepada pekerja maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil yang diperoleh mendukung Saefullah et al. (2017) dengan hasil risetnya menunjukkan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanjung & Hutagalung (2018) menyumbangkan kesimpulan serupa yaitu stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selain itu

Rahayaan et al. (2019) juga menyebutkan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB V PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Dari analisis dan hasil penelitian yang dijabarkan sebelumnya, diketahui bahwa :

- a. Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Rumpun Sari Kemuning.
- b. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Rumpun Sari Kemuning.
- c. Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Rumpun Sari Kemuning.

5.2 SARAN

Dari keseluruhan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran penelitian, berikut:

- a. Bagi karyawan dan pekerja PT Rumpun Sari Kemuning

Dari hasil penelitian variabel motivasi, indikator kemampuan kerja memperoleh nilai yang paling lemah dengan perolehan nilai 4,12. Nilai tersebut tergolong baik namun perlu lebih dioptimalkan kembali dengan cara peningkatan *skill* dan pengetahuan para pekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan bertanya dan mengikuti arahan dari mandor yang bertugas atau dapat mempelajari secara mandiri dengan mengikuti pelatihan.

Selain itu pada variabel produktivitas, indikator kerja sama memiliki nilai paling rendah yaitu 4,42. Perolehan skor yang baik namun perlu ditingkatkan agar

dapat dipertahankan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan acara diluar jam kerja, menyamakan visi misi kelompok, serta melakukan evaluasi secara berkala.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, indikator fasilitas dan keamanan memiliki nilai rendah yang hampir sama yaitu 4,20 dan 4,21. Dimana nilai tersebut perlu ditingkatkan dengan memberikan perhatian khusus seperti dengan menyediakan peralatan kerja yang baik dan memadai dari perusahaan, adanya pelatihan kerja, meningkatkan keamanan kerja, penyediaan p3k pada setiap bagian, hingga perlu adanya jaminan kesehatan.

Pada variabel motivasi, indikator kesempatan karir memperoleh nilai terendah yaitu 3,99. Dimana nilai tersebut perlu lebih ditingkatkan kembali agar motivasi karyawan tidak menurun. Hal-hal yang bisa dilakukan perusahaan seperti dengan pengadaan magang khusus karyawan/pekerja perusahaan pada bidang tertentu dan adanya program pemberian penghargaan dan *punishment*.

Kemudian pada variabel stres kerja, indikator peran dan tugas memperoleh nilai paling rendah yaitu 3,58. Dimana pekerja tidak merasa berat dengan pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga perusahaan perlu melakukan pembaharuan dan pendataan ulang. Hal tersebut dilakukan guna memposisikan ulang jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan luas dan *jobdesk* yang diberikan.

Dan pada variabel produktivitas, indikator efisiensi memperoleh nilai terendah yaitu 4,39. Dimana nilai tersebut tergolong baik, namun tetap perlu ditingkatkan agar mampu bertahan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti

dengan memberikan fasilitas yang memadai baik untuk lapangan maupun non-lapangan selain itu perlu adanya pembaharuan alat kerja agar pekerjaan dapat dilakukan sesuai standar perusahaan.

c. Bagi peneliti berikutnya

- 1) Hasil penelitian bisa digunakan ketika perkuliahan pada tema pembahasan serupa.
- 2) Karena adanya keterbatasan waktu dan responden, peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan responden agar dapat digunakan oleh perusahaan tingkat atas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Badrianto, Y., Pratiwi, R., Suharyat, Y., Suprayitno, Firnamsyah, H., Ginting, R., Rezeki, F., Purnomo, M., Nuha, M. U., Wardhana, A., Priyantono, P., Pratiwi, E. A., & Jummadi. (2021). *Perilaku Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)*. Zahir.
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. CV AA Rizky.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11–16.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data*. Andi Offset.
- Handayani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue 1). Pustaka Ilmu.
- Judith, E., Syawaluddin, Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2636–2644. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1002%0Ahttps://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/1002/674>
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen sumberdaya Insani*. LPPM Universitas Siliwangi.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80–90. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.306>
- Kusmana, A. S. S., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Business and Management*, 2(1), 667–670.

- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawab Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/http://doi.org/10.36778/jesy.v5il.598>
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT L'Essential. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 394–400.
- Maknoliani, Y., & Fidayan, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung). *Jurnal Kreatif*, 9(2), 46–60.
- Nugraha, G. I. T. A., & Ferdian, A. (2021). Analisa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *ETNIK: Jurnal Ekonomi-Teknik*, 1(8), 583–589.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–12.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611–5631. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *MJPA*, 2(1), 1–13.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27535>
- Rusda, A., & Verawati, D. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Masyarakat Kecamatan Grabag Kabupaten

- Magelang. *Jurnal Produktivitas*, 8(2), 312–319.
<https://doi.org/10.29406/jpr.v8i2.3235>
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika*, 15(2).
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2).
<https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 216–226.
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado the Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity At Pt . Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2408–2418.
- Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin*, 05(10), 560–571.
<https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.003>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cermelang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Ed. 1). ALFABETA.
- (2019). *Statistika Untuk Penelitian.pdf*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82.
- Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 176–184.
- Syamsuddin, Kasim, Sulistyorini, Kadir, A., & Alim, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di IAIN Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 26(2).
- Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Aido Mini Plaza Sibolga. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 77–86.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.

Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), 84–92.

Wahjono, S. I., Marina, A., & Darmawan, A. (2022). *Pengantar Bisnis & Manajemen Memulai dan Mengelola Bisnis*. UM Purwokerto Press.

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Poduktivitas Kerja*. Kencana.

Yateno. (2020). *Perilaku Organisasi (Corporate Approach)*. UPP STIM YKPN.

<https://www.bps.go.id/publication/2022/11/30/5205917f39f952ebd070d83e/statistik-teh-indonesia-2021.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	Februari				Maret				April				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2	Pendaftaran Seminar Proposal					X															
3	Ujian Seminar Proposal									X											
4	Revisi Proposal										X	X									
5	Penngumpulan Data													X	X	X					
6	Analisis Data																	X	X		
7	Penyusunan Naskah Skripsi																			X	X
8	Pendaftaran Munaqosah																				
9	Ujian Munaqosah																				

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Saya Anis Dianatul Zahro, Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta sedang melakukan penelitian Tugas Akhir/Skripsi yang judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua data dan informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademi semata. Terimakasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I dalam pengisian kuesioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis kelamin :
Umur :
Status pernikahan :
Divisi kerja :
Lama kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/I.
2. Berikut merupakan keterangan alternatif jawaban kuesioner:
 - SS : Sangat Setuju (5)
 - S : Setuju (4)
 - N : Netral (3)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)
3. Pastikan semua pertanyaan/pernyataan telah terisi

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
LINGKUNGAN KERJA						
1	Saya senang karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan, dan bawahan saya					
2	Saya selalu menyesuaikan gaya bicara saya terhadap lawan bicara					
3	Saya merasa senang jika lingkungan tempat saya bekerja dalam keadaan kondisional dan terawat					
4	Saya mulai bekerja pada waktu yang tepat dengan pencahayaan yang cukup					
5	Saya selalu merasa aman saat bekerja					
6	Saya merasa senang atas sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan					
MOTIVASI						
7	Tanggung jawab yang saya miliki memberikan saya dorongan positif terhadap pekerjaan saya					
8	Saya bekerja dengan teliti dan rajin karena terdapat posisi yang ingin dicapai					
9	Saya merasa puas dengan gaji dan insentif yang saya terima					
10	Salah satu alasan saya bekerja disini karena memiliki pedoman/peraturan yang konsisten					
11	Saya senang berada dipekerjaan ini karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

STRES KERJA						
12	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat					
13	Saya jarang diberi pujian/penghargaan ketika menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan					
14	Saya sering merasa lelah karena harus menyelesaikan tugas yang banyak dalam batas waktu tertentu					
15	Saya merasa peran dan tugas yang dikerjakan terlalu berat					
PRODUKTIVITAS						
16	Dengan kemampuan saya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
17	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan benar tanpa kesalahan					
18	Saya merasa kehadiran saya memiliki peran					
19	Saya memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi terkait kesulitan yang saya alami saat bekerja					
20	Dengan bekerja sama pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat					

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Umur	Status Pernikahan	Divisi Kerja	Lama Kerja
1	Perempuan	57 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
2	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	1 Tahun
3	Perempuan	48 Tahun	Kawin	Panen	18 Tahun
4	Perempuan	49 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
5	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
6	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
7	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
8	Perempuan	65 Tahun	Kawin	Panen	29 Tahun
9	Perempuan	70 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
10	Perempuan	48 Tahun	Kawin	Rawat	6 Tahun
11	Perempuan	40 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
12	Laki-Laki	60 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
13	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
14	Laki-Laki	53 Tahun	Kawin	Rawat	3 Tahun
15	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Rawat	4 Tahun
16	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
17	Laki-Laki	40 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
18	Perempuan	40 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
19	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
20	Perempuan	56 Tahun	Kawin	Rawat	4 Tahun
21	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
22	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Rawat	2 Bulan
23	Perempuan	51 Tahun	Kawin	Rawat	4 Bulan
24	Laki-Laki	66 Tahun	Kawin	Rawat	5 Bulan
25	Perempuan	56 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
26	Perempuan	47 Tahun	Kawin	Rawat	2 Tahun
27	Perempuan	44 Tahun	Kawin	Rawat	8 Tahun
28	Perempuan	49 Tahun	Kawin	Rawat	4 Tahun
29	Perempuan	48 Tahun	Kawin	Rawat	4 Tahun
30	Perempuan	29 Tahun	Kawin	Rawat	1 Tahun
31	Perempuan	26 Tahun	Kawin	Rawat	5 Bulan
32	Perempuan	46 Tahun	Kawin	Rawat	1 Bulan
33	Perempuan	42 Tahun	Kawin	Rawat	2 Bulan

34	Perempuan	40 Tahun	Kawin	Rawat	4 Tahun
35	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Rawat	3 Tahun
36	Perempuan	40 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
37	Perempuan	24 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
38	Perempuan	62 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
39	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
40	Perempuan	70 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
41	Perempuan	57 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
42	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	28 Tahun
43	Perempuan	72 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
44	Perempuan	30 Tahun	Kawin	Rawat	4 Tahun
45	Perempuan	42 Tahun	Kawin	Panen	5 Tahun
46	Perempuan	40 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
47	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	35 Tahun
48	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	1 Tahun
49	Perempuan	52 Tahun	Kawin	Panen	27 Tahun
50	Perempuan	67 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
51	Perempuan	56 Tahun	Kawin	Rawat	3 Tahun
52	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
53	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
54	Perempuan	42 Tahun	Kawin	Rawat	1 Tahun
55	Perempuan	39 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
56	Perempuan	70 Tahun	Kawin	Panen	40 Tahun
57	Perempuan	52 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
58	Perempuan	49 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
59	Perempuan	43 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
60	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
61	Perempuan	40 Tahun	Kawin	Rawat	3 Tahun
62	Perempuan	42 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
63	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	17 Tahun
64	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
65	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
66	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
67	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
68	Perempuan	57 Tahun	Kawin	Panen	7 Tahun
69	Perempuan	52 Tahun	Kawin	Panen	5 Tahun
70	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	5 Tahun
71	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
72	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun

73	Perempuan	80 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
74	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
75	Perempuan	70 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
76	Perempuan	57 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
77	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	25 Tahun
78	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
79	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
80	Perempuan	61 Tahun	Kawin	Panen	25 Tahun
81	Perempuan	57 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
82	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
83	Perempuan	70 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
84	Perempuan	62 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
85	Perempuan	59 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
86	Perempuan	48 Tahun	Kawin	Panen	3 Tahun
87	Perempuan	58 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
88	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
89	Perempuan	41 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
90	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
91	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
92	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	27 Tahun
93	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
94	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
95	Perempuan	62 Tahun	Kawin	Panen	29 Tahun
96	Perempuan	57 Tahun	Kawin	Panen	25 Tahun
97	Perempuan	65 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
98	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
99	Perempuan	58 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
100	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
101	Perempuan	52 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
102	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
103	Perempuan	52 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
104	Perempuan	58 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
105	Perempuan	47 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
106	Perempuan	62 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
107	Perempuan	52 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
108	Perempuan	65 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
109	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
110	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
111	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Rawat	20 Tahun

112	Perempuan	62 Tahun	Kawin	Panen	28 Tahun
113	Perempuan	42 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
114	Perempuan	68 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
115	Perempuan	40 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
116	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
117	Perempuan	30 Tahun	Kawin	Rawat	3 Tahun
118	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
119	Perempuan	32 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
120	Perempuan	58 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
121	Perempuan	48 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
122	Perempuan	42 Tahun	Kawin	Rawat	5 Tahun
123	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
124	Perempuan	52 Tahun	Kawin	Rawat	10 Tahun
125	Perempuan	30 Tahun	Kawin	Rawat	3 Tahun
126	Laki-Laki	50 Tahun	Kawin	Rawat	15 Tahun
127	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	15 Tahun
128	Perempuan	68 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
129	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	30 Tahun
130	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
131	Perempuan	55 Tahun	Kawin	Rawat	3 Tahun
132	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Rawat	17 Tahun
133	Perempuan	48 Tahun	Kawin	Rawat	12 Tahun
134	Perempuan	70 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
135	Perempuan	64 Tahun	Kawin	Panen	6 Tahun
136	Perempuan	57 Tahun	Kawin	Rawat	7 Tahun
137	Perempuan	64 Tahun	Kawin	Panen	20 Tahun
138	Perempuan	62 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
139	Perempuan	53 Tahun	Kawin	Rawat	4 Tahun
140	Perempuan	60 Tahun	Kawin	Panen	10 Tahun
141	Perempuan	58 Tahun	Kawin	Rawat	17 Tahun
142	Laki-Laki	40 Tahun	Kawin	Pabrik	12 Tahun
143	Perempuan	50 Tahun	Kawin	Pabrik	3 Tahun
144	Laki-Laki	58 Tahun	Kawin	Pabrik	16 Tahun
145	Laki-Laki	59 Tahun	Kawin	Pabrik	15 Tahun
146	Laki-Laki	54 Tahun	Kawin	Pabrik	12 Tahun
147	Perempuan	49 Tahun	Kawin	Pabrik	12 Tahun
148	Laki-Laki	54 Tahun	Kawin	Pabrik	14 Tahun
149	Laki-Laki	49 Tahun	Kawin	Pabrik	12 Tahun
150	Laki-Laki	50 Tahun	Kawin	Pabrik	12 Tahun

151	Perempuan	43 Tahun	Kawin	Pabrik	14 Tahun
152	Laki-Laki	42 Tahun	Kawin	Pabrik	13 Tahun
153	Laki-Laki	51 Tahun	Kawin	Pabrik	13 Tahun
154	Laki-Laki	45 Tahun	Kawin	Pabrik	12 Tahun
155	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Pabrik	14 Tahun
156	Perempuan	56 Tahun	Kawin	Pabrik	14 Tahun
157	Laki-Laki	49 Tahun	Kawin	Pabrik	13 Tahun
158	Perempuan	45 Tahun	Kawin	Pabrik	10 Tahun
159	Perempuan	58 Tahun	Kawin	Pabrik	7 Tahun
160	Laki-Laki	38 Tahun	Kawin	Pabrik	5 Tahun
161	Laki-Laki	35 Tahun	Kawin	Pabrik	4 Tahun
162	Laki-Laki	40 Tahun	Kawin	Pabrik	5 Tahun
163	Laki-Laki	30 Tahun	Kawin	Pabrik	1 Tahun

Lampiran 4. Data Kuesioner

DATA KUESIONER

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	4	21
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	4	4	2	5	4	24	4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20
4	5	2	3	2	3	19	3	4	4	2	4	17

5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	17
3	4	4	2	4	4	21	3	2	2	3	2	12
5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	4	21
4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	4	17
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	4	25	4	3	3	4	4	18
5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	21
5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	4	19
4	4	5	5	4	5	27	4	4	3	4	5	20
5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	24
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	24

5	5	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	4	4	25	5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	23
5	5	5	4	5	4	28	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	4	21
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	4	4	2	5	4	24	4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20

5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20
4	5	2	3	2	3	19	3	4	4	2	4	17
5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	17
3	4	4	2	4	4	21	3	2	2	3	2	12
5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	4	21
4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	4	17
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	4	25	4	3	3	4	4	18
5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	21
5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	4	19
4	4	5	5	4	5	27	4	4	3	4	5	20
5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20

5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	24
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	24
5	5	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	4	4	25	5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	24

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
4	4	3	4	15	5	5	4	5	5	24
3	3	4	4	14	5	5	4	4	4	22
2	3	4	4	13	5	4	5	4	4	22
2	3	4	2	11	5	4	4	5	4	22
4	4	4	3	15	5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
2	3	3	2	10	5	4	4	5	5	23
3	3	4	3	13	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20
4	5	4	3	16	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	14	4	5	4	5	5	23
3	4	3	3	13	5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	10	5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
4	5	4	4	17	5	4	5	5	4	23
4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25
4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	21
5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	23

5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
5	5	4	3	17	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	17	5	4	5	5	5	24
4	5	4	4	17	5	4	5	5	5	24
4	5	4	4	17	5	4	5	5	5	24
4	5	4	4	17	5	4	5	5	5	24
4	5	4	4	17	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22
5	2	4	4	15	5	4	5	5	4	23
5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	23
5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	23
5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	23
5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	23
4	5	4	3	16	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	15	5	4	4	4	5	22
2	4	4	3	13	5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	15	5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	17	4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	24
4	5	4	4	17	5	5	4	4	5	23
5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	17	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25

4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
4	2	2	3	11	5	3	5	5	5	23
3	3	4	3	13	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
3	5	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	15	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
3	4	4	3	14	5	5	4	4	4	22
4	4	4	3	15	5	3	5	4	4	21
4	4	4	3	15	5	3	5	4	4	21
4	4	4	3	15	5	4	4	4	4	21
3	4	4	3	14	5	5	4	4	4	22
4	4	3	3	14	5	5	4	4	4	22
4	4	4	3	15	5	5	4	4	4	22
4	5	5	4	18	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	14	5	4	5	4	4	22
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	20
4	5	4	3	16	5	4	5	5	4	23
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	5	4	5	5	4	23
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
3	2	2	3	10	4	4	5	4	4	21
3	3	2	3	11	5	4	5	4	5	23

2	3	2	3	10	4	4	5	4	4	21
2	3	3	2	10	5	4	5	5	5	24
2	2	3	3	10	5	4	5	5	4	23
3	3	2	2	10	5	4	5	4	5	23
3	3	3	2	11	5	4	5	5	5	24
3	3	3	3	12	5	4	5	4	5	23
3	3	3	3	12	5	4	5	5	5	24
3	3	3	3	12	5	4	5	4	5	23
3	4	3	3	13	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	15	5	5	5	5	5	25
3	3	4	3	13	5	4	5	5	5	24
4	4	3	4	15	5	4	5	5	5	24
4	3	3	3	13	5	4	5	5	5	24
4	3	3	3	13	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24
4	4	2	3	13	5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24
3	4	3	4	14	5	4	5	5	5	24
4	4	2	2	12	5	4	5	5	5	24

Lampiran 5. Hasil Uji Karakteristik Responden

Statistics

		Lingkungan Kerja	Motivasi	Stres Kerja	Produktivitas
N	Valid	163	163	163	163
	Missing	0	0	0	0
Mean		25.49	20.53	15.28	22.80
Std. Deviation		2.181	1.854	1.936	1.660
Minimum		19	12	10	20
Maximum		30	25	20	25

Jenis.Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	12.3	12.3	12.3
	Perempuan	143	87.7	87.7	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 35 tahun	4	2.5	2.5	2.5
	36 - 50 tahun	70	42.9	42.9	45.4
	51 - 65 tahun	79	48.5	48.5	93.9
	66 - 80 tahun	10	6.1	6.1	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Bagian.Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rawat	56	34.4	34.4	34.4
	Panen	85	52.1	52.1	86.5
	Pabrik	22	13.5	13.5	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Lama.Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	5.5	5.5	5.5
	1 - 10 Tahun	70	42.9	42.9	48.5
	11 - 20 Tahun	48	29.4	29.4	77.9
	21 - 30 Tahun	34	20.9	20.9	98.8
	> 31 Tahun	2	1.2	1.2	100.0
	Total	163	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Hubungan Kerja	163	3	5	729	4.47
Komunikasi	163	3	5	709	4.35
Kebersihan	163	2	5	689	4.23
Pencahayaan	163	2	5	657	4.03
Keamanan	163	2	5	686	4.21
Fasilitas	163	3	5	685	4.20
Valid N (listwise)	163				

Statistik Deskriptif Motivasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Tanggungjawab	163	3	5	678	4.16
Kesempatan Karir	163	2	5	650	3.99
Gaji dan Insentif	163	2	5	671	4.12
Kebijakan Perusahaan	163	2	5	675	4.14
Kemampuan Kerja	163	2	5	672	4.12
Valid N (listwise)	163				

Statistik Deskriptif stres kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Beban Kerja	163	2	5	626	3.84
Timbal Balik	163	2	5	652	4.00
Tekanan/Desakan Waktu	163	2	5	630	3.87
Peran dan Tugas	163	2	5	583	3.58
Valid N (listwise)	163				

Statistik Deskriptif Produktivitas Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Kemampuan	163	4	5	784	4.81
Efisiensi	163	3	5	716	4.39
Absensi	163	4	5	760	4.66
Pemanfaatan Waktu	163	4	5	736	4.52
Kerja Sama	163	3	5	720	4.42
Valid N (listwise)	163				

Lampiran 6. Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL _X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.469**	.393**	.358**	.327**	.317**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.2	Pearson Correlation	.469**	1	.422**	.305**	.185*	.199*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.018	.011	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.3	Pearson Correlation	.393**	.422**	1	.535**	.400**	.396**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.4	Pearson Correlation	.358**	.305**	.535**	1	.317**	.372**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.5	Pearson Correlation	.327**	.185*	.400**	.317**	1	.526**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.6	Pearson Correlation	.317**	.199*	.396**	.372**	.526**	1	.663**

	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
TOTAL	Pearson	.691**	.618**	.765**	.723**	.664**	.663**	1
_X1	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_ X2
X2.1	Pearson	1	.371**	.392**	.507**	.412**	.677**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163
X2.2	Pearson	.371**	1	.512**	.364**	.520**	.691**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163
X2.3	Pearson	.392**	.512**	1	.591**	.646**	.831**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163
X2.4	Pearson	.507**	.364**	.591**	1	.646**	.819**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163
X2.5	Pearson	.412**	.520**	.646**	.646**	1	.840**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163
TOTAL_ X2	Pearson	.677**	.691**	.831**	.819**	.840**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL_X 3
X3.1	Pearson Correlation	1	.462**	.411**	.396**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163
X3.2	Pearson Correlation	.462**	1	.379**	.239**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	163	163	163	163	163
X3.3	Pearson Correlation	.411**	.379**	1	.526**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163
X3.4	Pearson Correlation	.396**	.239**	.526**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000
	N	163	163	163	163	163
TOTAL_X 3	Pearson Correlation	.769**	.736**	.756**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_ Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.273**	.514**	.343**	.264**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	163	163	163	163	163	163
Y.2	Pearson Correlation	.273**	1	.237**	.164*	.183*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.036	.019	.000
	N	163	163	163	163	163	163
Y.3	Pearson Correlation	.514**	.237**	1	.502**	.317**	.736**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163
Y.4	Pearson Correlation	.343**	.164*	.502**	1	.579**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163
Y.5	Pearson Correlation	.264**	.183*	.317**	.579**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.659**	.558**	.736**	.764**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	4

Case Processing Summary

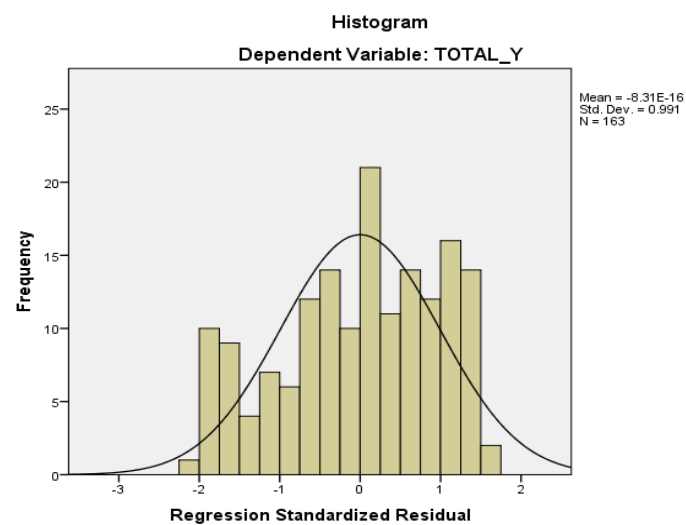
		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.62125482
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.068
	Negative		-.062
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed)			.062 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.404 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.392
		Upper Bound	.417

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between Groups	(Combined)	31.157	10	3.116	1.141	.336
TOTAL_X1		Linearity	11.758	1	11.758	4.305	.040
		Deviation from Linearity	19.399	9	2.155	.789	.627

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between Groups	(Combined)	21.920	9	2.436	.878	.546
TOTAL_X2		Linearity	11.907	1	11.907	4.293	.040
		Deviation from Linearity	10.013	8	1.252	.451	.888

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	313603131 368263200 00000.000	10	313603131 368263230 0000.000	1.734	.078
		Linearity	245680572 872426100 0000.000	1	245680572 872426100 0000.000	1.359	.246
		Deviation from Linearity	289035074 081020600 00000.000	9	321150082 312245140 0000.000	1.776	.077

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.255	2.014		8.569	.000		
	TOTAL_X1	.075	.069	.099	1.080	.282	.721	1.388
	TOTAL_X2	.109	.082	.122	1.326	.187	.714	1.400
	TOTAL_X3	.091	.067	.107	1.367	.174	.988	1.012

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.255	2.014		8.569	.000
	TOTAL_X1	.075	.069	.099	1.080	.282
	TOTAL_X2	.109	.082	.122	1.326	.187
	TOTAL_X3	.091	.067	.107	1.367	.174

Lampiran 8. Hasil Uji Ketepatan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.528	.39812

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.099	3	9.366	59.095	.000 ^b
	Residual	24.250	153	.158		
	Total	52.350	156			

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

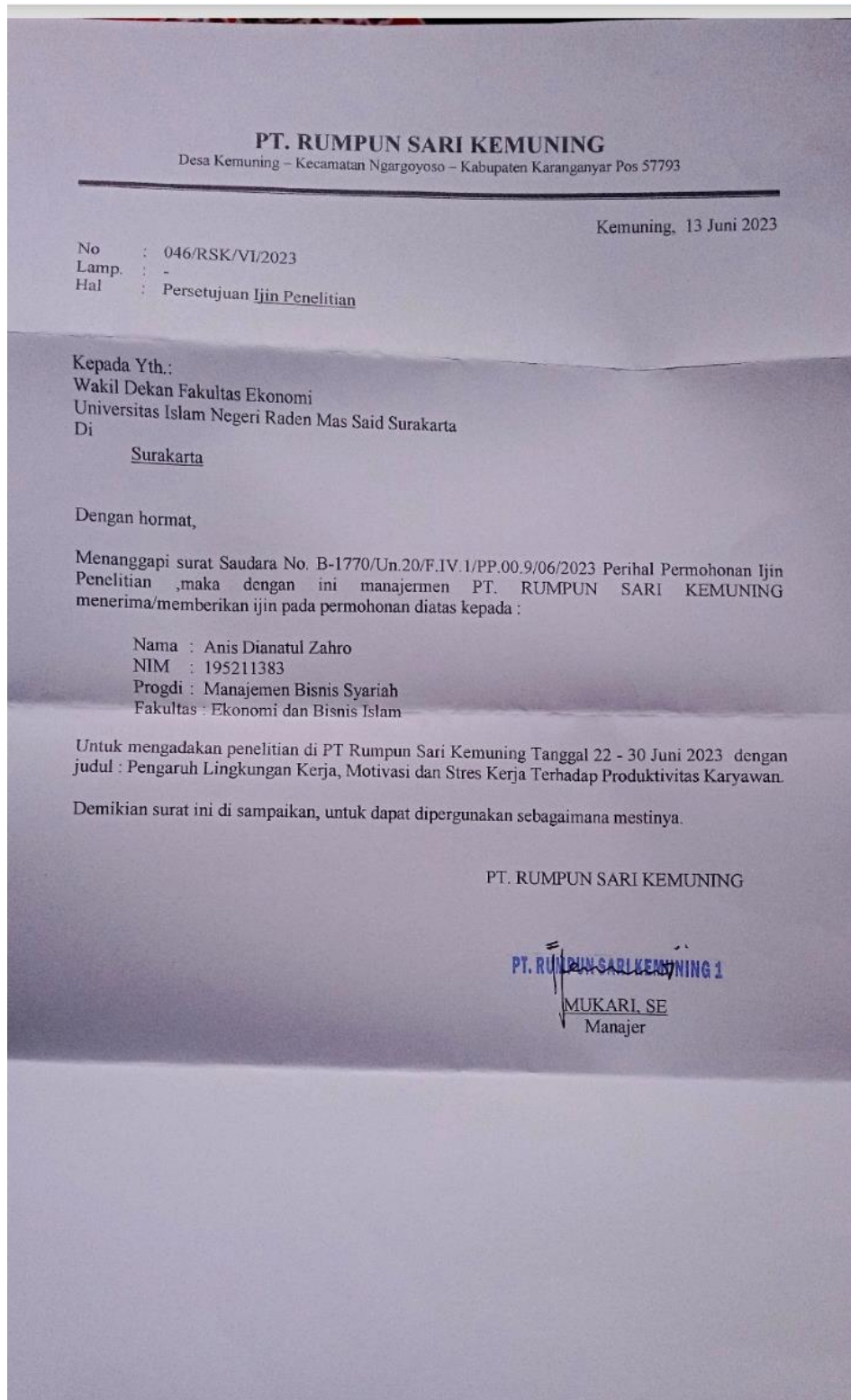
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.208	.495		32.763	.000
	TOTAL_X1	.103	.017	.391	6.047	.000
	TOTAL_X2	.120	.020	.389	5.990	.000
	TOTAL_X3	.091	.016	.309	5.579	.000

Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.208	.495		32.763	.000
	TOTAL_X1	.103	.017	.391	6.047	.000
	TOTAL_X2	.120	.020	.389	5.990	.000
	TOTAL_X3	.091	.016	.309	5.579	.000

Lampiran 11. Surat Balasan Penelitian

Lampiran 12. Dokumentasi

Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Anis Dianatul Zahro

Tempat, Tanggal Lahir : Karanganyar, 28 Januari 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Status : Lajang

Alamat : Ngawi, Jawa Timur

Telepon : +6285329059458

Email : anisdianatulzahro@gmail.com

IPK : 3,69

PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Bintang (2005 s/d 2006)
2. SD N 03 Tugu (2006 s/d 2012)
3. SMP N 3 Ngrambe (2012 s/d 2015)
4. MA N 4 Ngawi (2015 s/d 2018)
5. UIN Raden Mas Said Surakarta (2019 s/d 2023)

Lampiran 14. Bukti Plagiasi

Muna_Anis Dianatul Zahro

ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

11 %

INTERNET SOURCES

8 %

PUBLICATIONS

7 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	3 %
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
4	dewey.petra.ac.id Internet Source	<1 %
5	core.ac.uk Internet Source	<1 %
6	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
7	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
8	www.scribd.com Internet Source	<1 %
9	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
10	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
11	id.scribd.com Internet Source	<1 %
12	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
14	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
15	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
16	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
17	www.penerbitadm.com	<1 %