

**PENGARUH STRES KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . PLN
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**



**M YAHYA HB
105721148717**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . PLN
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

M.YAHYA HB
105721148717

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2021

ii

27/01/2022

1 eq
Sub. Alumni

R/0126/MMU/2200
YAH
P

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung.

Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada kedua Orang tuaku tercinta, Saudara-saudaraku, serta rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan terkhusus untuk seorang wanita yang selama ini kukagumi dalam diam.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota
Makassar

Nama Mahasiswa : M Yahya Hb

No. Stambuk/ NIM : 105721148717

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan di depan Penguji Skripsi Strata (S1) pada tanggal 17 Januari 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Jumadil Awal 1443 H
17 Januari 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NIDN : 0922027901


Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN : 0907028401

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM:651507


Muh. Nur Rasvid, S.E., M.M
NBM:1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

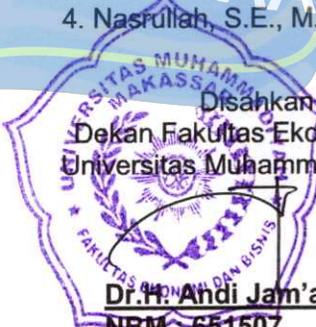
Skripsi atas Nama: M Yahya Hb, NIM: 105721148717, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0004/SK-Y/61201/091004/2022, tanggal 15 Jumadil Akhir / 17 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Jumadil Akhir 1443 H
17 Januari 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Abdul Muttalib, S.E., M.M
2. Muh. Nur R, S.E., M.M
3. Asri Jaya, S.E., M.M
4. Nasrullah, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : M Yahya Hb

No. Stambuk/Nim : 105721148717

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya
Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.**

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 15 Jumadil Akhir 1443 H
17 Januari 2022 M



M Yahya Hb
NIM: 105721148717

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM:651507

Muh. Nur Raszyd, S.E., M.M
NBM:1085576

ABSTRAK

M YAHYA HB, 2021. *Pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN Kota Makassar*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan sebanyak 50 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22 menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar sehingga hipotesis pertama (H1) di tolak. serta variabel Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN. Kota Makassar sehingga hipotesis kedua diterima (H2)

Kata Kunci: Stres Kerja, Masa Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

M YAHYA HB, 2021. *The Effect of Work Stress and Work Period on Employee Work Productivity at PT. PLN Makassar City*, Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Dr. Edi Jusriadi and Advisor II Samsul Rizal.

This study aims to determine the effect of work stress and tenure on employee productivity at PT. PLN Makassar City. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. The population in this study were all 50 employees, so the sample location in this study used the census method, where all members of the population were sampled. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis and descriptive analysis.

Based on the results of data processing using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 22 application, it shows that work stress has a negative and insignificant effect on employee work productivity at PT. PLN Makassar City so that the first hypothesis (H1) is rejected. As well as the working period variable has a positive and significant effect on employee productivity at PT. PLN. Makassar City so that the second hypothesis is accepted (H2)

Keywords: Job Stress, Working Period, Employee Work Productivity

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres kerja dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak H. Baseng dan Ibu Hj. Rawang yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan Saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat..

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teristimewa kedua orang tua penulis, Ayahanda Tercinta H. Baseng dan Ibunda Hj. Rawang atas ketulusan hati dengan doa restu, curahan kasih sayang, serta

pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah dan perjuangan penulis hingga dapat menyelesaikan karya ini. Beserta saudara-saudaraku, selalu memberi dukungan, memotivasi serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Kakak Ary ikhzan S.E selaku pembimbing ketiga dalam skripsi ini, terima kasih telah bersedia meluangkan waktu, membagi ilmu dan pikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

11. Kepada para Teman-temanku, LK, omes, accing, raif, marwah, asrar bahri, yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa dalam pengerjaan skripsi ini.

12. My Precious, I have to tell you thanks anyway.

13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 18 Desember 2021


M. Yahya Hb

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
c. Pengertian Stres Kerja (X1)	16
d. Masa Kerja (X2)	19
e. Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	21
B. Tinjauan Empiris.....	25
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	33
D. Populasi Dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran umum Perusahaan	38
B. Hasil Penelitian.....	50
C. Pengujian Hipotesis.....	61
D. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	25
3.1. Defenisi Operasional Variabel.....	33
3.2. Tabel Instrument Skala Likert.	34
4.1. Jenis Kelamin Responden	50
4.2. Tingkat Usia Responden	51
4.3. Tingkat Pendidikan	51
4.4. Masa Kerja.....	52
4.5. Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Stres Kerja	53
4.6. Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	54
4.7. Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Masa KerjaKaryawan	55
4.8. Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	55
4.9. Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	56
4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	57
4.11. Hasil Uji Reabilitas X1	58
4.12. Hasil Uji Reabilitas X2.....	59
4.13. Hasil uji Reabilitas Y.....	59
4.14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	30
4.1. Logo PT. PLN.....	42
4.2 Logo PT. PLN Bidang Persegi Panjang.....	43
4.3. Logo PT. PLN Petir atau Kilat.....	43
4.4. Logo PT. PLN Tiga Gelombang.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin sengit mengharuskan perusahaan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan pada semakin tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada didalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk didalamnya faktor sumber daya manusia. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang baik. Tuntutan yang semakin tinggi ini akan menimbulkan rasa tertekan bagi para pekerja belum lagi ditambah dengan masa kerja yang ada didalam lingkungan organisasi, sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaan karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan dan masa kerja yang berada di setiap perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan di terima

karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik maka dapat mengurangi tingkat stress, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Masa kerja yang dimiliki seseorang dapat digunakan sebagai alat yang efektif guna melaksanakan tugas yang memang dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan. Seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama mampu dan berpotensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Masa kerja yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitasnya semakin tinggi.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan tidak adanya kontrol yang baik terhadap produktivitas kerja para staff atau karyawan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala, penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan

baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Produktivitas kerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan atau *performance* yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Data tentang produktivitas kerja ini berupa *performance appraisal*, yaitu penilaian kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kerja merupakan faktor evaluasi bagi pihak perusahaan terhadap kerja karyawan dan juga evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan daripada peningkatan organisasi, ini menjadi polemik dalam organisasi tersebut.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya, produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan secara keseluruhan maupun yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah

Faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen, perencanaan, prosedur kerja yang efektif, komunikasi yang baik, sumber daya manusia yang lebih efektif dan kebijakan yang dapat direfleksikan melalui faktor tenaga kerja, modal, manajemen dan organisasi.

Kondisi seperti yang telah diungkapkan diatas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperang aktif peningkatan dari mutu perusahaan tersebut. hal

ini terkait juga dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi tersebut untuk melaksanakan kemajuan yang optimal. Hal ini didukung oleh Gomez (1997) bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi. Tanaja dan Srimulyani (1995), bahwa diantara sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Penilaian kerja yang kadang bersifat subjektif dan terlalu tinggi membuat karyawan kadang kala merasa puas dan cenderung nantinya penurunan pada produktivitas kerjanya.

Sehubungan dengan hal diatas muncullah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada produktivitas kerja.

Perusahaan di tuntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. lingkungan kerja fisik yang di maksud bisa berupa penerangan yang di maksud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu

akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya kerja karyawan. Hal ini juga bisa terjadi pada PT. PLN di Kota Makassar

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam mengatur dan mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN sadar akan pentingnya lingkungan kerja yang ada, dalam hal lingkungan kerja fisik ini ditunjukkan dengan kebersihan dan kerapian yang selalu terjaga, suhu udara yang nyaman dengan penggunaan AC (*air conditioner*), keamanan yang selalu terjaga dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik juga tidak luput dari perhatian perusahaan, hal ini di tunjukkan melalui komunikasi dua arah yang baik salah satunya melalui kegiatan *meeting* terkait dengan tugas masing-masing dan program-program yang dapat menjalin hubungan harmonis antar karyawan serta komunikasi yang baik diantaranya melalui pelaksanaan *outbond* yang diadakan enam bulan sekali. Di samping itu sebagai penyedia kebutuhan listrik nasional maka PT. PLN dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik keseluruh masyarakat. Tuntutan ini semakin tinggi terhadap pasokan listrik yang baik memaksa karyawan PT. PLN untuk bekerja dengan keras agar listrik dapat terdistribusikan dengan baik dan merata keseluruh daerah.

Penulis dalam hal ini tertarik untuk meneliti tentang bagaimana lingkungan kerja yang fisik dan non fisik berpengaruh terhadap stress kerja yang dialami oleh karyawan di PT. PLN Kota Makassar. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **"Pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. PLN Kota Makassar**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan tersebut diatas, maka dirumuskan suatu pokok permasalahan penelitian ini adalah apakah stress kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap masa kerja produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Kota Makassar

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Makassar

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah penulis kemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja pada PT. PLN (persero) Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang berguna bagi beberapa pihak diantaranya yaitu :

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak instansi yang mengambil tema penelitian mengenai stres kerja yang ada hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada karyawan

2. bagi perusahaan

Sebagai gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga kelemahan tersebut dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi kekuatan bagi perusahaan.

3. Bagi Akademik

Sebagai acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul materi yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen berasal dari bahasa ingris, *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa italia, *managgio*, yang diadopsi dari bahasa latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan.

Saat berbicara mengenai manajemen, kita tidak bisa lepas dari kata manajer. Apakah yang ada dalam benak anda saat berbicara mengenai manajer? Apakah anda berpikir mengenai seseorang yang mengelola suatu perusahaan besar yang sukses? Atau seseorang yang mengelola suatu organisasi nonprofit seperti perpustakaan ataukah seseorang yang bertanggung jawab atas suatu restoran, toko swalayan, atau bahkan kelontong? Semua orang tersebut memiliki kesamaan, yaitu mereka bekerja di suatu organisasi, baik organisasi profit maupun nonprofit.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang yang bekerja bersama dan mengordinasikan tindakan mereka untuk mencapai berbagai macam tujuan dan hasil yang diinginkan pada masa depan (*Jones and George, 2011:45*). Sementara itu, manajemen memiliki arti yang berbeda.

Managemen dapat dipandang sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*). Mengenai ilmu managemen, dapat diberikan suatu pengertian yang cukup sederhana. Ilmu managemen merupakan suatu ilmu yang mempelajari cara mencapai suatu tujuan dengan afektif serta efisien dengan menggunakan bantuan melalui orang lain.

Manajemen menurut Sondang P. siagian (2011:17) adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh untuk memperoleh suatu hasil dalam pencapaian tujuan melalui kegiatan kegiatan orang lain.

Beberapa pengertian di atas, baik dari segi ilmu maupun seni, dapat disimpulkan bahwa managemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi yang sudah ditetapkan. Sumber daya organisasi yang dimaksud adalah seluruh aset yang dimiliki organisasi, baik manusianya dan keterampilan, *know-how*, serta pengalaman mereka, meupun mesin, bahan mentah, teknologi, citra organisasi, paten, modal finansial, serta loyalitas pegawai dan pelanggan,

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian/ pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia

Manajemen Sumber daya manusia pada dasarnya menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber manusia sangat penting bagi perusahaan/organisasi dalam mengatur, mengelola, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu pengolahan sumber daya yang ada pada individu(karyawan). Pengolahan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sebagai suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia(SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan selain faktor-faktor lain. karena itu, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Manajemen yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*" namun ada pula yang ahli menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia dan kepegawaian). Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan dorongan, daya dan karya. Semua Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan dari beberapa defenisi tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang terdapat diperusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia terletak pada pengelolaan sumber daya manusia di dalam dinamiika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memilii kepentingan berbeda, Menurut Stoner alam buku Priyono (2017:5) Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Oleh karenanya, sekarang setiap organisasi berlomba-lomba mempersiapkan SDM-nya agar mampu menguasai teknologi terlebih yang berhubungan dengan teknologi informasi (*information technology/IT*) agar dapat memenangkan persaingan dalam dunia kerja saat ini. Beberapa hal yang telah dilakukan organisasi untuk peningkatan SDM nya adalah dengan melaksanakan program Manajemen SDM yang tepat dalam rangka menguatkan kinerja personal maupun kinerja organisasi, seperti; melaksanakan perencanaan kebutuhan SDM, membuat analisis dan deskripsi pekerjaan di tiap unit kerja, pelaksanaan rekrutment dan seleksi karyawan yang ketat, membuat aturan-aturan kerja yang mampu mendisiplinkan kerja para karyawan, meningkatkan target dan produktivitas kerja, memberikan motivasi yang kuat pada para karyawan dan yang tak kalah penting adalah memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan tugas mereka.

Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang Lingkup Kerja, Karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus karyawan adalah departemen sumber daya manusia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa semua *"manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan:*



perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian” Henry Fayol (2010:179)

inilah tujuan fungsi manajemen menurut *Henry Frayol (2010 : 180) :*

1. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana dituangkan, pengaturan struktual digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dimotivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi.

Sedangkan Menurut *Cherrington(1995:11)*, fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. Performance Evaluation

Penilaian kerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk

mengembangkan bentuk penilaian kerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kerja yang baik dan membuat penilaian kerja yang akurat.

3. Compensation

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

4. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang

efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

3. Pengertian Stres Kerja (X1)

Hidup manusia tidak pernah lepas dari stres, dalam berbagai bentuknya. rutinitas hidup, dan segala problematika hidup, membuat manusia senantiasa mengalami pasang surut stres. Secara alamiah, stres timbul sebagai akibat dari interaksi manusia dengan lingkungannya, karena itu stres merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan manusia.

Stres merupakan kondisi natural dari kehidupan manusia, terkadang sering muncul ungkapan "Saya Stres" "saya terlalu stres dengan masalah keuangan", dan lain sebagainya. Hal ini menjadikan sulit untuk mendefenisikan stress kerja secara langsung, karena sebab-akibat stress itu sendiri menjadi hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Namun, jelas bahwa sebagian orang mendefenisikan stress adalah perasaan negative bukan perasaan positif.

Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut

bertambah pula. Ivancevich dan Matteson mendefinisikan stres sebagai interaksi individu dengan lingkungan, respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Bahwa stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres "merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang". Sedangkan Handoko mengungkapkan bahwa stress adalah "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang."

Bagi orang-orang yang sudah bekerja, maka stress itu muncul dalam bentuk stres kerja sesuai dengan lingkungan pekerjaannya. Stres kerja adalah tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, kemurungan dan hilang daya yang terjadi di lingkungan pekerjaan, dimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaannya. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Beehr dan Franz dikutip Bambang Tarupolo mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah

sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan dan penuh tekanan yang dihadapi seorang karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Stres kerja menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

a. Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:179), mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4. Masa Kerja (X2)

Di dalam menunjang usaha keberhasilan seseorang didalam pekerjaan, masa kerja seseorang tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting. Suatu perusahaan pada umumnya lebih cenderung memilih pelamar yang memiliki pengalaman yang tinggi karena dipandang lebih mampu menjalankan tugasnya (Martoyo, 1987:46). Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa ada perusahaan menerima pelamar yang belum berpengalaman.

Menurut as'ad (1986:5) masa kerja adalah lamanya waktu seseorang tenaga kerja bekerja didalam suatu organisasi.

Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama didalam perusahaan menurut Siagian (1987:174) membawa dampak positif sebagai berikut:

1. cakrawala pandangan makin besar dan memungkinkan seseorang untuk lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi.
2. Meningkatkan produktivitas yang pada dasarnya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus menambah kepuasan batin yang semakin besar.

3. meningkatkan promosi yang besar. Masa kerja yang dimiliki seseorang sejak awal tampaknya memegang peranan pada karier seseorang tenaga kerja.

Seseorang karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan tertentu, pastilah akan semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dan berarti semakin tinggi keahlian dan keterampilan kerjanya. Sebaliknya semakin singkat masa kerja seseorang, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Jadi dapat disimpulkan bahwa seseorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi. Hal ini dapat menjadi sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja. Masa kerja karyawan dihitung dalam satuan waktu yaitu bulan atau tahun (Wursanto,1987:70-71)

a. Indikator masa kerja

Menurut Handoko (2012:104), indikator Masa Kerja di antaranya.

1. Tingkat Kepuasan Kerja ; adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
2. Stres lingkungan kerja ; adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses piker, dan kondisi seorang karyawan.
3. Pengembangan Karir ; adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

4. Kompensasi Hasil Kerja ; adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

5. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Banyak para ahli mengungkapkan pengertian produktivitas yang pada intinya mengarah pada satu makna. Dalam istilah bahasa Inggris kata produktivitas dapat kita kenal dengan kata "*productivity*" yang berasal dari kata dasar *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* yang berarti melakukan kegiatan. Jadi secara sederhana, produktivitas dapat disimpulkan berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang/jasa). Produktivitas berbeda dengan produk yang hanya mengacu kepada suatu output atau hasil. Produktivitas harus memiliki muatan lebih dari standart lebih dari tenaga, pikiran dan modal yang dikeluarkan, artinya seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang lebih. Memahami kata produktivitas dapat juga dari kata "produktif" yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek/produk.

Secara sederhana, produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil yang dicapai dengan pengorbanan hal ini sesuai dengan pemikiran Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009: 156) yang berpendapat bahwa "Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan individu maupun kelompok selama satuan waktu waktu tertentu dalam suatu proses kerja". Dalam

hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai tertinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil kerja nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Produktivitas juga dapat dimaknai sebagai nilai out put dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan dinyatakan sebagai imbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja yang tersedia dalam proses tersebut.

Konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari hari ini.

Sedangkan Anoraga dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009:157) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan sebuah proses, yaitu proses menghasilkan sesuatu yang berasal dari sumber daya yang digunakan dan pastinya menuju pada hasil yang berkualitas dan bersaing.

Berbeda dengan pandangan Kopelman tentang produktivitas yang dikutip oleh Engkoswara dan Komariah (2009:39) yang menyatakan bahwa Produktivitas sebagai suatu konsep sistem, yang didalam wujudnya diekspresikan sebagai ratio yang mereflesikan bagaimana sumber daya yang ada

dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran “. Konsep ini bersifat kontekstual sehingga dapat di terapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi, industri maupun pada perekonomian secara national. Konsep produktivitas hendaknya tidak saja mengacu kepada jumlah keluaran, melainkan juga terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri, sehingga antara produktivitas, efisiensi dan efektifitas merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan.

Efektifitas dan efisiensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari konsep produktivitas. Efektifitas berkaitan dengan sasaran-sasaran/ tujuan-tujuan yang berhasil dicapai, sedangkan efisiensi mengarah kepada seberapa besar dan seberapa banyak sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal dan maksimal. Jadi, pada intinya produktivitas bukan hanya mengenai hasil/ out put tetapi juga proses yang efektif dan efisien.

Sedangkan Ambar (2009, hal. 100), mengemukakan “Produktivitas menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi”. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input.

Menurut J. Simanjutak (2011: hal.141) produktivitas adalah : “Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut”. Sedangkan menurut Richard L. Daft (2006, hal.639): “Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi”. Kemudian dijelaskan pula oleh Wibowo, (2007, hal.109) “Produktivitas adalah hubungan

antara keluaran dengan masukan yang diperlukan". Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

a. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai. Menurut Sutrisno (2009: hal. 104) indikator dari produktivitas adalah :

1. Kemampuan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif, maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut :

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Endang Sugiarti (2018)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bintaro tangsel	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif	<p>Dari hasil analisa diperoleh koefisien korelasi product moment diperoleh sebesar 0,509 artinya memiliki pengaruh cukup kuat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 56,85% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh Stres Kerja sebesar 24,8% sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh factor lainnya. Selain Disiplin seperti Kepemimpinan, Lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} (5,606) > t_{tabel} (1,987)$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Sters Kerja (X) mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>

2.	Ignasia sely soaputty 2010	Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan persepsi karyawan tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap profuktivitas kerja karyawan (nilai probalitas = $0,339 > \alpha = 0,005$), tidak ada pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (nilai probabilitas = $0,076 > \alpha = 0,05$), (3) tidak ada pengaruh persepsi karyawan tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (tingkat signifikansi $0,476 > \alpha = 0,05$)
3.	Mitri Nelsi(2021)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area pondok aren, tangeran selatan	Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini variabel stress kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,486 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,076 dengan kriteria baik. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 50,558 - 0,568X$, dan nilai koefisien korelasi - 0,626 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai

				determinasi 39,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
4.	Muhammad Rizki Djamhur Hamid Yuniadi Mayowan(2016)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Pada uji hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel stres kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara berurutan sebesar -0,224 dan -0,483 serta nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$).
5.	Kaisar, 2017.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV	Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang	berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai nilai $r = 0,617$ yang diartikan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang

		Rachmat di Makassar	dsirasakan oleh setiap karyawan maka akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Rachmat di Makassar	kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang diartikan bahwa sebesar 38,1% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,9% % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
--	--	---------------------	---	---

Berdasarkan penelitian di atas, maka *novelty* atau keterbaruan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kosioner, Dari sisi produktivitas PT. PLN Kota Makassar telah melakukan inovasi dan pembaharuan secara terus menerus terhadap kinerjanya sehingga penelitian mampu untuk mendapatkan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu. Selain itu, penelitian ini dilakukan secara online saat pandemic covid 19 sehingga memungkinkan terjadinya pembahasan pada hasil penelitian. Karena melihat panalitian terdahulu pada tabel di atas yang dilakukan sebelum pandemic terjadi.

C. Kerangka Pikir

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasa tertekan akan pekerjaannya. Seorang karyawan, stres kerja dapat ditimbulkan dari lingkungan kerja dan atau dari luar lingkungan kerja seperti kekhawatiran financial, tekanan

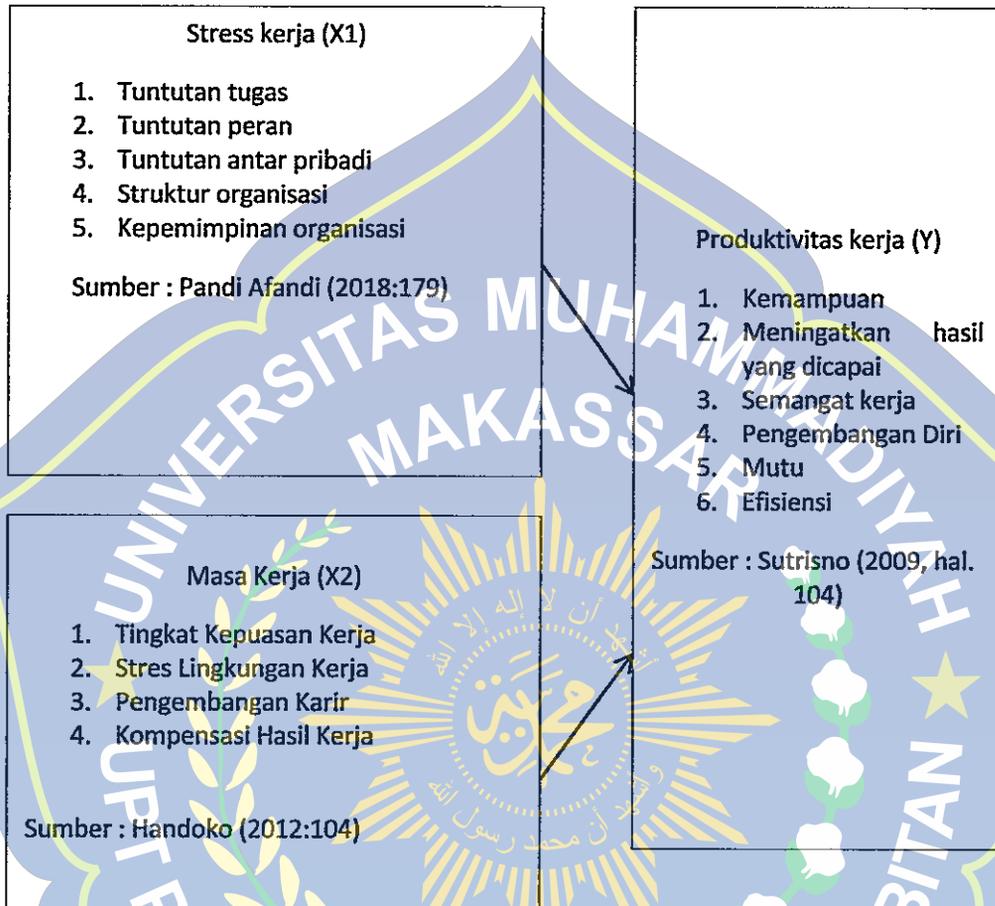
seperti ini dapat berdampak positif bagi produktivitas karyawan apabila diberikan dalam porsi yang cukup dan dikelola dengan baik.

Perusahaan perlu menerapkan manajemen stres yang baik di dalam perusahaan, karena stres merupakan masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal mengatasi dan mengendalikan stres sebaiknya dilakukan secara adaptif dan efektif, yaitu mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus diupayakan.

Sebelum seseorang dapat mengatasi stres maka perlu diketahui sumber stres agar stres dapat ditanggulangi langsung dari sumber penyebabnya, selain mengatasi penyebab stres, dengan manajemen stres yang baik juga dapat mengatasi dampak yang akan ditimbulkan pada diri sendiri, orang lain maupun pada lingkungan lain. Setelah mengetahui sumbernya maka selanjutnya adalah mengetahui langkah yang dapat diambil untuk penanggulangan stres sehingga stres yang dialami oleh karyawan tidak berlangsung lama dan tidak akan mengganggu produktivitasnya.

Stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebaiknya dikelola dengan baik, karena hal ini akan sangat menentukan baik bagi karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa yang akan datang perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi. Penelitian ini akan

menghubungkan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : bahwa stres kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Kota Makassar

H2 : bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Kota Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah akan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Suryana (2018:14) Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dikuantifisir dengan skala likert. Pengujian hipotesis selain untuk membuktikan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, juga dimaksudkan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan tersebut

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. PLN Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Latjen Hertasning, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melakukan adalah kurang lebih 2(dua) bulan lamanya mulai dari bulan November sampai dengan bulan Desember tahun 2021.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi voperasional, akan diketahui baik buruknya variabel, maka defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Stres Kerja (X1)	yaitu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan disekitar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi.
Masa Kerja (X2)	Adalah rentan waktu yang telah ditempu oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti dan harapan karyawan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kepuasan kerja 2. Stres lingkungan kerja 3. Pengembangan karir 4. Kompensasi hasil kerja
Produktivitas Kerja (Y)	Adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerja 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu hasil kerja 6. Efisien tugas

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran Variabel perlu menentukan skala penukuran variabel terlebih dahulu. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan

penelitian untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala *likert*. Skala *Likert* merupakan modal skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk mem-

berikan penelitian terhadap jawaban koisioner dibagi menjadi lima tingkat alternatif jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2

Tabel Instrument Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup setuju (CS)	3
4	Tidak setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. PLN Kota Makassar sebanyak 50 orang

b. sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Kota Makassar, teknik pencarian data sampel menggunakan metode sensus, dimana semua

anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu langkah yang paling strategis dalam penelitian ini karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sugiono (2014:224). Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara ini untuk memperoleh informasi data yang diperlukan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

b. Kuesioner

Koesioner adalah Metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebarkan pada responden

c. Study dokumentasi

Study Dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi dengan mencatat, membaca dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan objek-objek penelitian.

F. Teknik Analisis data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan tabel yang lebih mendalam tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kota Makassar
2. Uji validitas adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item total correlation di atas dari 0,30.
3. Uji Reliabilitas adalah analisis untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrument penelitian. Menurut Arikunto (2011:145) bahwa uji reliabilitas digunakan Teknik Alpha Cronbanch, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60.
4. Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh stres kerja dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan, Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Di mana :

Y = Produktivitas karyawan

X₁ = Stres kerja

X₂ = Masa Kerja

b₀ = Konstanta

b₁- b₂ = Koefisien regresi

e_i = Standar eror

5. Uji Hipotesis

Uji t

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (test) untuk melihat sejauh mana pengaruh (positif/negatif) variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Perusahaan

1. Sejarah

Pelistrikan di kota Ujung Pandang yang sekarang Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di pelabuhan, dimana penyaluran masih sangat terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1952 dibangun pusat listrik tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya ditepi sungai jeneberang didaerah Pandang-pandang Sunggguminasa, yang berkapasitas 2000 KW dan beroperasi hingga tahun 1957. Pada tahun 1946 juga mulai dibangun PLTD yang beralokasi di bekas lapangan Bontoala. Kedua pembangkit tersebut dikelola oleh *B.V. NEDERLANDS IN DISCHE GAS ELECTRICIBIT MAATSCHAPPY (N.IG.E.M)* yang pada tahun 1949 dialihkan pengolahnya oleh *N.V. OGEM* diambil atau dinasionalisasikan oleh RI dan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan nama Perusahaan Listrik Negara atau PLN Makassar

Perusahaan listrik Negara Makassar mempunyai daerah hanya di kota Makassar. Daerah-daerah di luar kota Makassar antara lain Kota Majene, Bantaeng, Bulukumba Watampone dan palopo untuk sentra pembangkitnya ditangani oleh PLN cabang luar kota sedangkan pendistribusiannya dilakukan oleh PT MPS.

Pada tahun 1961 Pusat Jakarta membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

Dengan keluarnya surat edaran PLN Pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi dalam organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan Surat Keputusan Pemimpin PLN Eksploitasi VI NO. 001/L.VI/968 tanggal 08 Januari 1968 cabang kuar kota dibubarkan dan peraturan segala sesuatunya diserahkan untuk selanjutnya ditangani oleh PLN. Eksploitasi VI terus berkembang dan selain membawahi beberapa PLN Cabang Makassar serta PLTU Tello yang diresmikan pada tahun 1971. PLN Cabang Makassar membawahi unit-kerja antara lain Ranting Sengang, Watampone, Kendari serta satu unit sentral paembangkit bontoala.

Pada tahun 1972 pemerintah RI telah mengeluarkan PP No. 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang mempunyai arti penting bagi PLN karena merupakan dasar hukum Perusahaan, statusnya dari Perusahaan negara menjadi Perusahaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan Pembangkit Tugas Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

Sebagai tindak lanjut peraturan menteri tersebut, Direksi Perum Listrik Negara mengeluarkan Surat Keputusan No. 50/DIR/1973 tanggal 20 Oktober 1973 tentang struktur Organisasi dan tugas-tugas pokok Perum Listrik Negara Eksploitasi VIII yang didalamnya terdapat unit-unit pelaksana yaitu sektor Tello dan cabang Makassar.

Pada tahun 1975 menteri PUTL mengeluarkan peraturan Pemerintah No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebut bahwa "Perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek dan PLN Wilayah".

Direksi Perum Listrik Negara juga menetapkan SK No. 10/DIR/1976 sebagai tindak lanjut dari peraturan Menteri yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah VIII dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

PLN Wilayah VIII terus mengadakan reorganisasi dan sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No.23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

2. Visi, misi, dan motto perusahaan

a. Visi perusahaan

Diakui sebagai Sebagai Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani

b. Misi Perusahaan

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Motto perusahaan

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity For a Better Life*)

3. Nilai Perusahaan

- a. Saling Percaya (*Mutual trust*)
- b. Integritas (*Integrity*)
- c. Peduli (*Care*)
- d. Pembelajar (*Learner*)

4. Arti Logo PT. PLN

Logo merupakan sebuah simbol yang menunjukkan citra, visi, dan misi dari pemilik logo tersebut. Apabila logo tersebut adalah milik sebuah perusahaan, logo tersebut akan merefleksikan jati diri dari perusahaan tersebut. Logo juga identitas suatu perusahaan yang menggambarkan tujuan-tujuan,

prinsip-prinsip, serta idiologi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Logo suatu perusahaan biasa saja berubah sering dengan perubahan dari diri perusahaan itu sendiri.

a. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambing perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada lampiran surat keputusan direksi perusahaan umum Listrik Negara No: 031/DIR/76 Tanggal 1 juni 1996, mengenai pembekuan lambing perusahaan umum Listri Negara.



Gambar 4.1. Logo PT. PLN

b. Element-element Dasar Lambang

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahawa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisasi dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yg dimiliki tiap insan yang berkarya diperusahaan ini.

Gambar 4.2. Logo PT.PLN
Bidang Persegi Panjang

2. Petir dan Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan. PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

Gambar 4.3. Logo PT. PLN
Petir atau Kilat

3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dilahirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang sering sejalan dengan kerja keras para

insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik para peanggannya.

Gambar 4.4. Logo PT. PLN

Tiga Gelombang

5. Struktur Organisasi Perusahaan



6. Job Description

PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan berkedudukan atau mempunyai wilayah kerja di Unit PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) existing. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, Manajer Area Pelayanan dan Jaringan (MAPJ) dibantu oleh Asisten Manajer dan Tenaga Fungsional serta bertanggung jawab kepada General Manager PT.PLN (Persero) Distribusi.

Manajer Area Pelayanan dan Jaringan (MAPJ) diangkat dan diberhentikan oleh Direksi PT.PLN (Persero) dan Asisten Manajer diangkat dan diberhentikan oleh General Manager PT.PLN (Persero) Distribusi, adapun tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut :

Uraian tugas :

a. Manajer Area Pelayanan dan Jaringan

Tugas pokok:

Bertanggung Jawab atas pelaksanaan pengelolaan usaha ketenagalistrikan secara efisien dan efektif yang meliputi:

- a) Pemasaran dan niaga
- b) Perencanaan, pendistribusian energi listrik
- c) Keuangan, SDM & Administrasi
- d) Membina hubungan kerja kemitraan & komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan Good Corporate Governance
- e) Serta melakukan pembinaan terhadap unit asuhannya.

b. Asisten Manajer Pemasaran dan niaga

Tugas pokok

- a) Bertanggung jawab atas pelaksanaan strategi pemasaran
- b) Peningkatan pelayanan pelanggan, tata usaha langganan serta pembinaan terhadap UPJ sesuai fungsi pekerjaannya.

c. Asisten Manajer Perencanaan

Tugas pokok:

- a) Tugas Pokoknya adalah Bertanggung jawab atas :
- b) Pelaksanaan kegiatan penyusunan Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL)
- c) Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
- d) Perencanaan pengembangan jaringan distribusi dan Gardu Induk (GI)
- e) Penyusunan rencana pengembangan sistem aplikasi teknologi Informasi dan pengendalian aplikasi-aplikasi teknologi informasi, data base serta menyiapkan SOP pengelolaan aplikasi sistem informasi.

d. Asisten manajer distribusi

- a) Tugas Pokok nya adalah Bertanggung jawab atas :
- b) Pelaksanaan pembuatan rencana kerja konstruksi, membuat SOP,
- c) Merencanakan operasi dan pemeliharaan distribusi,
- d) Telekomunikasi,
- e) Penerangan,
- f) Pengendalian sistem meter (AMR),
- g) Pengelolaan data asset jaringan distribusi (TM, TR, Trafo Distribusi, SR & APP termasuk PDPJ) serta
- h) Evaluasi pengelolaan distribusi yang dikelola oleh unit-unit.

e. Asisten Manajer Keuangan

Tugas pokok:

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengelolaan dan pengendalian penyelenggaraan kegiatan bidang anggaran, keuangan, pengawasan pendapatan dan akuntansi sehingga memenuhi target pengendalian keuangan unit.

f. Asisten Manajer SDM dan Administrasi

Tugas Pokok Asman SDM dan Administrasi adalah mengawasi :

- a) Pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan SDM,
- b) Tata usaha sekretariat, rumah tangga, keamanan, keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja dan kegiatan umum lainnya,
- c) Pengendalian tenaga kerja tata laksana perbekalan,
- d) Pelaksanaan bidang kehumasan serta penanganan masalah hukum.

Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ)

PT.PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan berkedudukan atau mempunyai wilayah kerja di eks PT.PLN (Persero) Unit Pelayanan (UP) atau eks PT.PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) eksisting.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, Manajer Unit Pelayanan dan Jaringan (MUPJ) dibantu oleh Supervisor / Tenaga Fungsional serta bertanggung jawab kepada Manajer Area Pelayanan dan Jaringan (MAPJ).

Manajer Unit Pelayanan dan Jaringan (MUPJ) diangkat dan diberhentikan oleh General Manager dan Supervisor diangkat dan diberhentikan oleh Manajer Area Pelayanan dan Jaringan (MAPJ), adapun tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut :

a. Manajer Unit Pelayanan dan Jaringan

Tugas pokok:

- a) Bertanggung jawab dalam meningkatkan pelayanan pelanggan,
- b) Pengelolaan administrasi pelanggan,
- c) Pendistribusian tenaga listrik, pengoperasian, pemeliharaan jaringan dan gardu distribusi di wilayah kerjanya secara efisien dan efektif, serta
- d) Pelaksanaan penyambungan baru (PB) dan perubahan daya (PD) untuk mendukung peningkatan penjualan tenaga listrik kepada pelanggan, membina hubungan kerja, kemitraan dan komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan *Good Corporate Governance*.

b. Supervisor Pelayanan Pelanggan

Tugas pokok:

- a) Bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pelayanan pelanggan yang meliputi :
- b) Informasi pelayanan, pelayanan pasang baru, perubahan daya dan layanan lainnya,
- c) Administrasi pelanggan,
- d) Rencana penjualan,
- e) Kehumasan,
- f) Pelaksanaan dan pengendalian penagihan atas piutang pelanggan dan usulan penghapusan piutang ragu-ragu.

c. Supervisor Pembacaan Meter dan Pengelolaan Rekening

Tugas pokok

- a) Bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian manajemen baca meter,
- b) Pengelolaan rekening atas penjualan tenaga listrik kepada pelanggan yang dilaksanakan secara akurat dan tepat waktu,
- c) Memelihara perangkat lunak dan perangkat keras serta memutakhirkan database pelanggan (*Data Base Administrator – DBA*).

d. Supervisor Pelayanan Teknik

Tugas pokok:

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan pelayanan teknik yang meliputi :

1. survei perencanaan kebutuhan material dan pasang Sambungan Rumah (SR) dan Alat Pengukur dan Pembatas (APP) untuk pekerjaan PB/PD,
2. Penyambungan sementara, pemutusan dan penyambungan kembali,
3. Operasi dan pemeliharaan distribusi,
4. Pengendalian konstruksi,
5. Pengolahan data asset sesuai dengan ketentuan dan target yang telah ditetapkan Perusahaan.

e. Supervisor Keuangan dan Administrasi

Tugas pokok:

- a) Bertanggung jawab dalam penyusunan anggaran, pengelolaan keuangan, penyelenggaraan kesekretariatan dan rumah tangga kantor,
- b) Pengelolaan SDM dan penyelenggaraan kegiatan hukum dan kehumasan.

f. Supervisor Penagihan

Tugas pokok:

- a) Menyusun rencana dan melakukan pembukuan pendapatan operasi.
- b) Bertanggung jawab atas penerimaan, penghitungan dan pendistribusian rekening ke tempat pembayaran
- c) Bertanggung jawab atas pelaksanaan penagihan dan pelayanan penerimaan piutang pelanggan.
- d) Melakukan uji petik pemeriksaan saldo piutang, daftar pelunasan rekening dan penyetoran uang ke Bank di Payment Point.
- e) Bertanggung jawab atas penyetoran uang / giral / cek atau bukti setoran dari hasil penagihan ke fungsi keuangan

- f) Mengelola, mengawasi dan mengevaluasi saldo piutang listrik (Tunggakan Rekening Listrik dan Piutang Ragu-Ragu)

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket di kantor PT PLN Kota Makassar. Dalam penelitian ini, adapun jumlah responden yang digunakan sebanyak 50 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah saya bagikan dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan usia, Jenis kelamin, pendidikan dan lamanya bekerja.

a. Jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin sering kali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

TABEL 4.1 Jenis kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	27	54%
2.	Perempuan	23	46%
Jumlah		50	100,00%

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin Laki-laki lebih mendominasi daripada jenis kelamin perempuan.

b. Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan kinerja individu dilokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	17	34%
31-40 Tahun	18	36%
>41 Tahun	15	30%
Jumlah	50	100,00%

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang

c. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerja tersebut.

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Jumlah orang)	Persentase (%)
SLTA	7	14%
DIPLOMA	13	26%
S1	26	52%
S2	4	8%
Total	50	100.0%

Sumber : data primer November – Desember 2021

d. Masa kerja

Masa kerja dalam kaitannya dengan kinerja individu dalam sebuah organisasi biasanya sebagai gambaran pengalaman dan pemahaman seorang karyawan terhadap budaya organisasi. Tabulasi masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	7	23,3%
2-5 Tahun	11	22%
6-10 Tahun	19	38%
>11 tahun	12	24%
Total	50	100,00%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki lama bekerja 6-10 tahun terbanyak 38%

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert. Dengan skala likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan atau di deskripsikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert pada penelitian ini menggunakan gradasi bersifat positif (*Favorable*) sebagai berikut:

a. *Stres Kerja*

Tabel 4.5 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan *Stres Kerja*

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	7	14	38	76	5	10	-	-	-	-	202	4,04
2	X1.2	9	18	25	50	16	32	-	-	-	-	193	3,86
3	X1.3	5	10	33	66	12	24	-	-	-	-	193	3,86
4	X1.4	4	8	33	66	10	20	3	6	-	-	188	3,76
5	X1.5	8	16	32	64	10	20	-	-	-	-	198	3,96
	Total	Nilai Mean Variabel stress Kerja										19,48	

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 Dapat dilihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 14% dan jawaban setuju sebesar 76% dan cukup setuju 10%

Berdasarkan pada Tabel 4.5 Pernyataan pertama x.1 Tuntutan Tugas di dominasi oleh jawaban Sangat setuju yaitu sebanyak 7 pemilih (14%), untuk jawaban setuju sebanyak 38 pemilih (76%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 5 pemilih (10%) kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan kedua (X.2) Tuntutan Perang di dominasi oleh jawaban oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 pemilih (18%), untuk jawaban setuju sebanyak 25 pemilih (50%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 16 pemilih (32%), kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan ketiga (X3) Tuntutan Antar Pribadi di dominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 pemilih (10%), untuk jawaban setuju sebanyak 33 pemilih (66%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 12 pemilih (24%), kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan ke empat (X.4) Struktur Organisasi didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 pemilih (8%), untuk jawaban setuju sebanyak 33 pemilih (66%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 10 pemilih (20%), kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 3 pemilih (6%), serta jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

Pernyataan ke lima (X5) Kepemimpinan organisasi didominasi oleh jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 pemilih (16%), untuk jawaban setuju sebanyak 32 pemilih (64%), pada jawaban cukup setuju sebanyak 10 pemilih (20%), kemudian jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pemilih.

b. Masa Kerja

Tabel 4.6 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

No	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		KS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X2.1	4	8	39	78	7	14	-	-	-	-	197	3,94
2	X2.2	14	28	29	58	7	14	-	-	-	-	207	4,14
3	X2.3	9	18	27	54	14	28	-	-	-	-	195	3,9
4	X2.4	7	14	30	60	12	24	1	1	-	-	192	3,84
5	X2.5	9	18	30	60	11	22	-	-	-	-	198	3,97
	Total	Nilai Mean Variabel Masa Kerja										19,79	

Sumber: Data diolah 2021

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4.7 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Produktivitas Kerja

No	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS(5)		S(4)		CS (3)		KS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y.1	11	22	28	56	10	20	1	2	-	-	199	3,98
2	Y.2	13	26	25	50	10	20	2	4	-	-	199	3,98
3	Y.3	4	8	34	68	12	24	-	-	-	-	192	3,84
4	Y.4	4	8	25	50	15	30	6	12	-	-	177	3,54
5	Y.5	3	6	31	61	12	24	4	8	-	-	183	3,66
	Total	Nilai Mean Variabel Produktivitas Kerja Karyawan										19	

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 22%, jawaban setuju sebesar 56%, dan jawaban cukup setuju sebesar 20% dan tidak setuju 2%

3. Uji Instrumen variabel

a. Uji validitas

1.) Uji Validitas X1

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X1.1	0,2353	.0,758
X1.2	0,2353	.0,817
X1.3	0,2353	0,392
X1.4	0,2353	0,608
X1.5	0,2353	0,551

Sumber: Data diolah 2021

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,758, X1.2 sebesar 0,817, X1.3 sebesar 0,392, X1.4 sebesar 0,608, dan X1.5 sebesar 0,551. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung pada Stres Kerja $>$ nilai r tabel sebesar 0,2353.

2.) Uji Validitas X2

Tabel 4.9 Hasil uji Validitas Variabel X2

<i>Variabel</i>	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X2.1	0,2353	0,466
X2.2	0,2353	0,611
X2.3	0,2353	0,692
X2.4	0,2353	0,682
X2.5	0,2353	0,677

Sumber: Data diolah 2021

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,466, X2.2 sebesar 0,611, X2.3 sebesar 0,692, X2.4 sebesar 0,682, dan X2.5 sebesar 0,677. Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung pada Masa Kerja $>$ nilai r tabel sebesar 0,2353.

3.) Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Y

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
Y1.1	0,2353	0,847
Y1.2	0, 2353	0,817
Y1.3	0, 2353	0,708
Y1.4	0, 2353	0,744
Y1.5	0, 2353	0,677

Sumber: Data diolah 2021

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,847, Y1.2 sebesar 0,817, Y1.3 sebesar 0,708, Y1.4 sebesar 0,744, dan Y1.5 sebesar 0,677. Dapat disimpulkan bahwa Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung pada Produktivitas kerja karyawan $>$ nilai r tabel sebesar 0,2353

b. Uji Realibilitas

1. Uji Realibilitas X1

Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0.608	5		

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,608. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Stres Kerja) dapat dikatakan Reliabel kama sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha > 0,60 atau $0,608 > 0,60$.

2. Uji Realibilitas X2

Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0.621	5		

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,621.

Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X2 (Masa Kerja) dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha $> 0,60$ atau $0,621 > 0,60$.

3. Uji Realibilitas Variabel Y

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0.812	5		

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,812. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X2 (Produktivitas kerja Karyawan) dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha $> 0,60$ atau $0,812 > 0,60$.

4. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.24220107
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.082
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi Normal atau telah memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.296	4.667		1.992	0.052		
Stres Kerja	-0.048	0.197	-0.034	-0.245	0.808	0.941	1.063
Masa Kerja	0.535	0.187	0.396	2.858	0.006	0.941	1.063

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja Karyawan

Sumber: data di olah 2021

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan diatas pada uji multikolonieritas, maka dapat dilihat nilai VIF pada table 4.16 sebesar 1,063 untuk semua variable Independen yang tidak lebih dari 10,00, dan nilai tolerance untuk semua variable Independen sebesar 0,941 lebih besar dari 0,10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variable Independen yang terdiri dari Stres Kerja dan Masa Kerja tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN Kota Makassar

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.296	4.667		1.992	0.052		
	Stres Kerja	-0.048	0.197	-0.034	-0.245	0.808	0.941	1.063
	Masa Kerja	0.535	0.187	0.396	2.858	0.006	0.941	1.063

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficients SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,296 - (-0,048) X_1 + 0.535X_2$$

Keterangan :

Y= Produktivitas Kerja Karyawan

X.1 = Stres Kerja

X.2 = Masa Kerja

b0 = Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

Dari persamaan di atas dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 9,296 artinya jika stress kerja (X1) nilainya adalah Nol, maka produktivitas kerja karyawan adalah 9,296.
2. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar -0,048 dengan nilai signifikan 0,808 > 0,05 artinya stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini artinya, semakin tinggi stres kerja maka produktivitas kerjakaryawan semakin rendah.

3. Koefisien regresi variabel masa kerja sebesar 0,535 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ artinya masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Hal ini artinya semakin baik penerapan masa kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

1) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.389 ^a	0.151	0.115	2.571	2.248
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					

Sumber: Data diolah 2021

Dapat dijelaskan pada tabel diatas, dimana pada angka R 0,389 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Produktivitas Kerja Karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karna mendekati defenisi yang sangat kuat yang angkanya diatas 0,389 Sedangkan nilai R Square sebesar 15,1%. Yang dimana menunjukkan variabel Produktivitas kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan Masa Kerja sebesar 84,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 4.14.

- Untuk variabel (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0.245 dan nilai signifikansinya sebesar 0.808 karena nilai t hitung $-0.245 < 2.010$, kemudian nilai signifikansinya $0.808 > 0.05$ artinya Stres Kerja (X1) Berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di tolak.
- Sedangkan variabel (X2) menunjukan nilai t hitung sebesar 2.858 dan nilai signifikansinya sebesar 0.006 Karena nilai t hitung $2.858 > 2.010$ kemudian nilai signifikansinya $0.006 < 0.05$ artinya Masa Kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua di terima.

1) Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.383	2	27.692	4.190	0.021 ^b
	Residual	310.617	47	6.609		
	Total	366.000	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Stres Kerja						

Sumber: Data Di Olah 2021

Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa

Stres Kerja dan Masa Kerja diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi mengenai Produktivitas Kerja Karyawan.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan secara simultan mengenai variabel Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Kota Makassar, serta pembahasan akan disesuaikan dengan Tujuan dari penelitian ini.

1. Pengaruh Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis pertama, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban Sangat setuju dan setuju apabila Produktivitas kerja Karyawan diukur dengan menggunakan Stres Kerja, karna hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan adalah Stres Kerja.

Dimana responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 67,3%, jawaban setuju sebesar 32,7%. Pegawai diharapkan dan dituntut untuk memiliki Stres Kerja dalam segala aspek. Berdasarkan hal ini, untuk meningkatkan sebuah Produktivitas, maka seorang Karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, dalam artian apabila Karyawan memiliki

pengetahuan yang luas maka Produktivitas yang dihasilkan semakin baik, dan sebaliknya jika Karyawan tidak memiliki pengetahuan yang luas maka Produktivitas yang dihasilkan akan mengurangi dari Stres Kerjanya.

Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian Endang Sugiarti (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel.

2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis Kedua, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban Sangat setuju, setuju, dan Kurang setuju apabila Kinerja Kariawan diukur Masa Kerja , karna Hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan adalah Masa Kerja Karyawan. Responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 39,3%, jawaban setuju sebesar 57,1% dan jawaban kurang setuju sebesar 3,6%.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hal ini menunjukkan bahwa Masa Kerja mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Masa Kerja pada organisasi seperti mudah dipelajari, terkendali, jelas, dapat dimengerti dan dipahami.

Hal di atas sejalan dengan hasil penelitian Ignasia Sely Soaputty 2010 dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Persepsi

Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan PT. Nirmala Tirta Putra.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linier berganda serta mengacu pada pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. PLN Kota Makassar , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Stres Kerja* berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PLN Kota Makassar.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Masa kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti menuliskan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Stres Kerja* memiliki Pengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, untuk itu peneliti berharap agar Karyawan bisa dan mampu meningkatkan kualitas yang dimiliki agar Produktivitas yang dihasilkan juga tetap bisa Meningkat untuk membawa Instansi atau Perusahaan memiliki kinerja yang baik

kedepannya, Salah satu yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kondisi karyawan tersebut yang mencakup bagaimana kemampuan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai target yang diberikan.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa Masa kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, untuk itu peneliti berharap agar pegawai tetap bisa dan mampu mempelajari serta tetap memanfaatkan seluruh teknologi yang ada, Karyawan hendaknya tetap memiliki motivasi yang tinggi untuk semakin meningkatkan produktivitas kerjanya tanpa harus memperhatikan berapa lama masa kerja, tingkat pendidikan yang dimiliki dan seperti apapunkondisi lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit : CV. Budi Utama.
- Amirullah Firdaus. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Trijaya Pratama Futures Makassar. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Delfianti Widya. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Iman Bonjol. Politenik Medan.
- Ismail. 2020. Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit : CV. Pena Persada.
- Kaisar. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Rachmat Di Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nelsi Mitri. 2021. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. Universitas Pamulang.
- Nurbaya Sitti. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0. Penerbit : CV Nas Media Pustaka.
- Rahayaan Nurmila, Tjilen, A.P, Tambajong Hesty. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Universitas Musamus.
- Rizki Muhammad, Hamid Djamhur, Mayowan Yuniadi. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). Universitas Brawijaya.
- Saleh Muhammad, Russeng, S.S, Tadjuddin Istiana. 2020. Manajemen Stress Kerja. Penerbit : CV. Budi Utama).
- Septiana, V.A. 2018. Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Pandanaran Semarang.
- Soaputty, I.S. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Nirmala Tirta Putra. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Sugiarti Endang. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. Universitas Pamulang.

Suprihanto john. 2014. Manajemen. Penerbit : Gadjah Mada University Press.

Wenas, F.P. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Politeknik Negeri Manado.



L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER

PENGARUH STRES KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN KOTA MAKASSAR

(Hari/tanggal :Selasa 14 Desember 2017)

Petunjuk : Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengisian kuesioner ini:

- a. Kuesioner ini bertujuan untuk penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar.
- b. Jawablah semua pertanyaan dengan memberi tanda conteng (V) pada setiap pilihan yang paling sesuai atau mendekati kondisi Anda dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain
- c. Identitas anda akan kami rahasiakan sehingga anda tidak perlu ragu dan khawatir menjawab kuesioner

Selamat Mengisi

I. Identitas Responden

No. Responden :

Nama Responden :

Umur : tahun

Alamat & Tip :

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja :

II. Pertanyaan Tentang Stres Kerja

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** : Apabila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
- S** : Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
- CS** : Apabila Anda **Cukup Setuju** dengan pernyataan tersebut
- TS** : Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- STS** : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	S TS
1	Target perusahaan dan tuntutan perusahaan sngat tinggi.					
2	Peran yang sya terima di perushaan ini sangat tinggi.					
3	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja saya					
4	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
5	Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.					

III. Pertanyaan Tentang Masa Kerja

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** : Apabila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
- S** : Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
- CS** : Apabila Anda **Cukup Setuju** dengan pernyataan tersebut
- TS** : Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- STS** : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat bekerja sama dengan pekerja lain.					
2	Pengetahuan yang cukup dapat meminimalkan kesalahan.					
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
4	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam pekerjaan.					
5	Saya punya skill dalam bekerja.					

IV. Pertanyaan Tentang Produktivitas Kerja

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** : Apabila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
- S** : Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
- CS** : Apabila Anda **Cukup Setuju** dengan pernyataan tersebut
- TS** : Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- STS** : Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mencoba dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu					
2	Saya menikmati tantangan pekerjaan yang sulit					
3	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja					
4	Saya lebih menikmati bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					
5	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya mengerjakan sesuatu					

TERIMA KASIH

STRES KERJA (1)						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
1	4	3	4	4	3	18
2	4	3	3	3	4	17
3	4	4	3	4	4	19
4	5	5	4	4	4	22
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	3	4	3	18
7	3	3	5	3	4	18
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	5	4	21
10	4	3	4	2	5	18
11	4	3	4	4	3	18
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	3	5	4	20
14	4	3	4	2	5	18
15	4	3	4	4	3	18
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	3	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	3	4	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20
23	4	3	3	3	3	16
24	4	4	4	4	5	21
25	3	3	5	3	4	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	4	5	23
30	4	4	3	4	4	19
31	5	5	4	4	4	22
32	5	5	4	4	4	22
33	5	4	5	5	5	24
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	3	4	4	4	19
37	4	4	5	3	3	19

38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	4	4	5	23
40	4	4	3	4	4	19
41	4	3	4	2	5	18
42	4	3	4	4	3	18
43	4	3	3	3	4	17
44	4	4	3	4	4	19
45	5	5	4	4	4	22
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	3	4	3	18
48	3	3	5	3	4	18
49	4	5	4	4	4	21
50	4	4	4	5	4	21

MASA KERJA (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	4	3	4	3	18
2	3	3	5	3	4	18
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	3	3	3	17
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	3	4	4	18
7	4	4	3	4	4	19
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	3	4	3	18
11	4	4	4	3	3	18
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	3	3	3	17
14	4	5	4	4	4	21
15	4	4	3	3	3	17

16	4	4	3	4	3	18
17	5	3	5	3	4	20
18	4	5	4	4	4	21
19	3	4	4	5	3	19
20	4	3	4	2	5	18
21	4	3	4	4	3	18
22	4	3	3	3	4	17
23	4	4	3	4	4	19
24	3	3	4	4	4	18
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	4	5	22
27	5	5	5	5	4	24
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	5	4	4	21
31	4	5	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	5	5	4	23
34	4	5	4	4	5	22
35	4	4	5	4	5	22
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	5	4	4	22
39	4	5	4	5	4	22
40	4	5	4	4	5	22
41	3	5	5	3	4	20
42	4	4	3	4	3	18
43	3	3	5	3	4	18
44	4	5	4	4	4	21
45	4	4	3	3	3	17
46	4	4	4	4	4	20
47	3	4	3	4	4	18
48	4	4	3	4	4	19
49	4	4	4	4	5	21
50	4	4	4	3	4	19

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	3	3	3	2	3	14
2	4	5	3	3	4	19
3	5	5	4	4	3	21
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	4	3	4	17
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	3	3	4	18
8	4	4	4	3	4	19
9	4	4	4	3	4	19
10	3	3	3	2	3	14
11	5	4	4	4	4	21
12	5	5	4	4	3	21
13	3	3	3	3	3	15
14	5	5	4	4	3	21
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	2	4	18
17	4	5	4	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	2	2	16
22	2	2	5	5	2	16
23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	2	4	18
27	4	5	4	4	4	21
28	5	5	4	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	2	18
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20

38	5	5	5	5	5	25
39	4	2	4	4	2	16
40	4	4	4	4	4	20
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	2	3	14
43	4	5	3	3	4	19
44	5	5	4	4	3	21
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	4	3	4	17
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	3	3	4	18
49	4	4	4	3	4	19
50	4	4	4	3	4	19



HASIL OLAH DATA SPSS

DATA RESPONDEN

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	54	54	54
	Perempuan	23	46	46	100,0
	Total	50	100.0	100.0	

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel X1

Stress Kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	38	76.0	76.0	90.0
	Cukup setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	25	50.0	50.0	68.0
	Cukup setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	33	66.0	66.0	76.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	33	66.0	66.0	74.0
	Cukup setuju	10	20.0	20.0	94.0
	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	32	64.0	64.0	80.0
	Cukup setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel X2

Masa Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	39	78.0	78.0	86.0
	Cukup setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Setuju	29	58.0	58.0	86.0
	Cukup setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	27	54.0	54.0	72.0
	Cukup setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	30	60.0	60.0	74.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	98.0
	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	30	60.0	60.0	78.0
	Cukup setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

C. Variabel Y**Produktivitas Kerja Karyawan****Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Setuju	28	56.0	56.0	78.0
	Cukup setuju	10	20	20	98.0
	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	25	50.0	50.0	76.0
	Cukup setuju	10	20.0	20.0	96.0
	Kurang Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	34	68.0	68.0	76.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	25	50.0	50.0	58.0
	Cukup setuju	15	30.0	30.0	88
	Kurang Setuju	6	12	12	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	31	62.0	62.0	68.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	92
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)



Tabel Nilai $F_{0.05}$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,36	1,22
	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Correlations

Correlations							
		Masa Kerja					
Masa Kerja	Pearson Correlation	1	.232	.172	.167	.129	.466
	Sig. (2-tailed)		.104	.232	.246	.373	.001
	N	50	50	50	50	50	50
Masa Kerja	Pearson Correlation	.232	1	.092	.475	.153	.611
	Sig. (2-tailed)	.104		.525	.000	.288	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Masa Kerja	Pearson Correlation	.172	.092	1	.240	.546	.692
	Sig. (2-tailed)	.232	.525		.093	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Masa Kerja	Pearson Correlation	.167	.475	.240	1	.226	.682
	Sig. (2-tailed)	.246	.000	.093		.114	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Masa Kerja	Pearson Correlation	.129	.153	.546	.226	1	.677
	Sig. (2-tailed)	.373	.288	.000	.114		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Masa Kerja	Pearson Correlation	.466	.611	.692	.682	.677	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

		Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.826	.461	.476	.425	.847
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.826	1	.320	.364	.524	.817
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.009	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.461	.320	1	.701	.326	.708
	Sig. (2-tailed)	.001	.023		.000	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.476	.364	.701	1	.286	.744
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.044	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.425	.524	.326	.286	1	.677
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.021	.044		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.847	.817	.708	.744	.677	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Stres Kerja					
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.659*	.020	.390*	.362*	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.889	.005	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.659*	1	.044	.505*	.271	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.760	.000	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.020	.044	1	-.035	.279	.392*
	Sig. (2-tailed)	.889	.760		.808	.050	.005
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.390*	.505*	-.035	1	-.087	.608**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.808		.547	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.362*	.271	.279	-.087	1	.551*
	Sig. (2-tailed)	.010	.057	.050	.547		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.758**	.817**	.392*	.608**	.551*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Stres Kerja					
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.659*	.020	.390*	.362*	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.889	.005	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.659*	1	.044	.505*	.271	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.760	.000	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.020	.044	1	-.035	.279	.392*
	Sig. (2-tailed)	.889	.760		.808	.050	.005
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.390*	.505*	-.035	1	-.087	.608**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.808		.547	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.362*	.271	.279	-.087	1	.551*
	Sig. (2-tailed)	.010	.057	.050	.547		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.758**	.817**	.392*	.608**	.551*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.608	.613	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Stres Kerja				
Stres Kerja	1.000	.659	.020	.390	.362
Stres Kerja	.659	1.000	.044	.505	.271
Stres Kerja	.020	.044	1.000	-.035	.279
Stres Kerja	.390	.505	-.035	1.000	-.087
Stres Kerja	.362	.271	.279	-.087	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Stres Kerja				
Stres Kerja	.243	.231	.006	.132	.104
Stres Kerja	.231	.504	.018	.247	.113
Stres Kerja	.006	.018	.327	-.014	.093
Stres Kerja	.132	.247	-.014	.472	-.035
Stres Kerja	.104	.113	.093	-.035	.343

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja	15.40	2.490	.608	.490	.452
Stres Kerja	15.60	1.959	.612	.520	.391
Stres Kerja	15.58	3.147	.102	.087	.671
Stres Kerja	15.68	2.549	.301	.329	.592
Stres Kerja	15.50	2.786	.282	.276	.593

Correlations

		Stres Kerja					
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.659	.020	.390	.362	.758
	Sig. (2-tailed)		.000	.889	.005	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.659	1	.044	.505	.271	.817
	Sig. (2-tailed)	.000		.760	.000	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.020	.044	1	-.035	.279	.392
	Sig. (2-tailed)	.889	.760		.808	.050	.005
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.390	.505	-.035	1	-.087	.608
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.808		.547	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.362	.271	.279	-.087	1	.551
	Sig. (2-tailed)	.010	.057	.050	.547		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.758	.817	.392	.608	.551	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.608	.613	5

Inter-Item Correlation Matrix

	Stres Kerja				
Stres Kerja	1.000	.659	.020	.390	.362
Stres Kerja	.659	1.000	.044	.505	.271
Stres Kerja	.020	.044	1.000	-.035	.279
Stres Kerja	.390	.505	-.035	1.000	-.087
Stres Kerja	.362	.271	.279	-.087	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	Stres Kerja				
Stres Kerja	.243	.231	.006	.132	.104
Stres Kerja	.231	.504	.018	.247	.113
Stres Kerja	.006	.018	.327	-.014	.093
Stres Kerja	.132	.247	-.014	.472	-.035
Stres Kerja	.104	.113	.093	-.035	.343

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja	15.40	2.490	.608	.490	.452
Stres Kerja	15.60	1.959	.612	.520	.391
Stres Kerja	15.58	3.147	.102	.087	.671
Stres Kerja	15.68	2.549	.301	.329	.592
Stres Kerja	15.50	2.786	.282	.276	.593

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.617	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Masa Kerja				
Masa Kerja	1.000	.232	.172	.167	.129
Masa Kerja	.232	1.000	.092	.475	.153
Masa Kerja	.172	.092	1.000	.240	.546
Masa Kerja	.167	.475	.240	1.000	.226
Masa Kerja	.129	.153	.546	.226	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Masa Kerja				
Masa Kerja	.221	.070	.060	.053	.040
Masa Kerja	.070	.409	.044	.204	.064
Masa Kerja	.060	.044	.551	.120	.265
Masa Kerja	.053	.204	.120	.449	.099
Masa Kerja	.040	.064	.265	.099	.428

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Masa Kerja	15.96	3.427	.255	.078	.619
Masa Kerja	15.76	2.921	.349	.256	.581
Masa Kerja	15.92	2.565	.411	.324	.550
Masa Kerja	16.04	2.692	.432	.269	.537
Masa Kerja	15.92	2.728	.433	.312	.537

Correlations							
		Stres Kerja					
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.659**	.020	.390**	.362**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.889	.005	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.659**	1	.044	.505**	.271	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.760	.000	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.020	.044	1	-.035	.279	.392**
	Sig. (2-tailed)	.889	.760		.808	.050	.005
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.390**	.505**	-.035	1	-.087	.608**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.808		.547	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.362**	.271	.279	-.087	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.010	.057	.050	.547		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.758**	.817**	.392**	.608**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.608	.613	5

Inter-Item Correlation Matrix

	Stres Kerja				
Stres Kerja	1.000	.659	.020	.390	.362
Stres Kerja	.659	1.000	.044	.505	.271
Stres Kerja	.020	.044	1.000	-.035	.279
Stres Kerja	.390	.505	-.035	1.000	-.087
Stres Kerja	.362	.271	.279	-.087	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	Stres Kerja				
Stres Kerja	.243	.231	.006	.132	.104
Stres Kerja	.231	.504	.018	.247	.113
Stres Kerja	.006	.018	.327	-.014	.093
Stres Kerja	.132	.247	-.014	.472	-.035
Stres Kerja	.104	.113	.093	-.035	.343

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja	15.40	2.490	.608	.490	.452
Stres Kerja	15.60	1.959	.612	.520	.391
Stres Kerja	15.58	3.147	.102	.087	.671
Stres Kerja	15.68	2.549	.301	.329	.592
Stres Kerja	15.50	2.786	.282	.276	.593

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.617	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Masa Kerja				
Masa Kerja	1.000	.232	.172	.167	.129
Masa Kerja	.232	1.000	.092	.475	.153
Masa Kerja	.172	.092	1.000	.240	.546
Masa Kerja	.167	.475	.240	1.000	.226
Masa Kerja	.129	.153	.546	.226	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Masa Kerja				
Masa Kerja	.221	.070	.060	.053	.040
Masa Kerja	.070	.409	.044	.204	.064
Masa Kerja	.060	.044	.551	.120	.265
Masa Kerja	.053	.204	.120	.449	.099
Masa Kerja	.040	.064	.265	.099	.428

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Masa Kerja	15.96	3.427	.255	.078	.619
Masa Kerja	15.76	2.921	.349	.256	.581
Masa Kerja	15.92	2.565	.411	.324	.550
Masa Kerja	16.04	2.692	.432	.269	.537
Masa Kerja	15.92	2.728	.433	.312	.537

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.817	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Produktivitas Kerja Karyawan				
Produktivitas Kerja Karyawan	1.000	.826	.461	.476	.425
Produktivitas Kerja Karyawan	.826	1.000	.320	.364	.524
Produktivitas Kerja Karyawan	.461	.320	1.000	.701	.326
Produktivitas Kerja Karyawan	.476	.364	.701	1.000	.286
Produktivitas Kerja Karyawan	.425	.524	.326	.286	1.000

	Produktivitas Kerja Karyawan				
Produktivitas Kerja Karyawan	.510	.469	.180	.276	.218
Produktivitas Kerja Karyawan	.469	.632	.140	.236	.299
Produktivitas Kerja Karyawan	.180	.140	.300	.313	.128
Produktivitas Kerja Karyawan	.276	.236	.313	.662	.167
Produktivitas Kerja Karyawan	.218	.299	.128	.167	.515

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas Kerja Karyawan	15.02	4.673	.741	.732	.732
Produktivitas Kerja Karyawan	15.02	4.551	.674	.729	.751
Produktivitas Kerja Karyawan	15.16	5.647	.584	.533	.786
Produktivitas Kerja Karyawan	15.46	4.825	.555	.522	.792
Produktivitas Kerja Karyawan	15.34	5.331	.490	.310	.807

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Karyawan	19.00	2.733	50
Stres Kerja	19.44	1.918	50
Masa Kerja	19.90	2.023	50

Correlations				
		Produktivitas Kerja Karyawan	Stres Kerja	Masa Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja Karyawan	1.000	.062	.388
	Stres Kerja	.062	1.000	.243
	Masa Kerja	.388	.243	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja Karyawan	.	.334	.003
	Stres Kerja	.334	.	.045
	Masa Kerja	.003	.045	.
N	Produktivitas Kerja Karyawan	50	50	50
	Stres Kerja	50	50	50
	Masa Kerja	50	50	50

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja, Stres Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.389 ^a	.151	.115	2.571	2.248

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.383	2	27.692	4.190	.021 ^b
	Residual	310.617	47	6.609		
	Total	366.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Stres Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.296	4.667		1.992	.052		
Stres Kerja	-.048	.197	-.034	-.245	.808	.941	
Masa Kerja	.535	.187	.396	2.858	.006	.941	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stres Kerja	Masa Kerja
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.121	.00	.57	.67
	3	.004	27.192	1.00	.43	.32

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.33	21.80	19.00	1.063	50
Std. Predicted Value	-1.575	2.631	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.375	1.121	.605	.178	50
Adjusted Predicted Value	17.53	22.22	19.04	1.090	50
Residual	-4.123	6.947	.000	2.518	50
Std. Residual	-1.604	2.702	.000	.979	50
Stud. Residual	-1.631	2.764	-.007	1.007	50
Deleted Residual	-4.379	7.266	-.037	2.665	50
Stud. Deleted Residual	-1.661	2.987	.000	1.040	50
Mahal. Distance	.064	8.332	1.960	1.877	50
Cook's Distance	.000	.117	.020	.029	50
Centered Leverage Value	.001	.170	.040	.038	50

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Correlations

		Stres Kerja					
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.659	.020	.390	.362	.758
	Sig. (2-tailed)		.000	.889	.005	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.659	1	.044	.505	.271	.817
	Sig. (2-tailed)	.000		.760	.000	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.020	.044	1	-.035	.279	.392
	Sig. (2-tailed)	.889	.760		.808	.050	.005
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.390	.505	-.035	1	-.087	.608
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.808		.547	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.362	.271	.279	-.087	1	.551
	Sig. (2-tailed)	.010	.057	.050	.547		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Stres Kerja	Pearson Correlation	.758	.817	.392	.608	.551	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.608	.613	5

Inter-Item Correlation Matrix

	Stres Kerja				
Stres Kerja	1.000	.659	.020	.390	.362
Stres Kerja	.659	1.000	.044	.505	.271
Stres Kerja	.020	.044	1.000	-.035	.279
Stres Kerja	.390	.505	-.035	1.000	-.087
Stres Kerja	.362	.271	.279	-.087	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	Stres Kerja				
Stres Kerja	.243	.231	.006	.132	.104
Stres Kerja	.231	.504	.018	.247	.113
Stres Kerja	.006	.018	.327	-.014	.093
Stres Kerja	.132	.247	-.014	.472	-.035
Stres Kerja	.104	.113	.093	-.035	.343

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja	15.40	2.490	.608	.490	.452
Stres Kerja	15.60	1.959	.612	.520	.391
Stres Kerja	15.58	3.147	.102	.087	.671
Stres Kerja	15.68	2.549	.301	.329	.592
Stres Kerja	15.50	2.786	.282	.276	.593

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.617	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Masa Kerja				
Masa Kerja	1.000	.232	.172	.167	.129
Masa Kerja	.232	1.000	.092	.475	.153
Masa Kerja	.172	.092	1.000	.240	.546
Masa Kerja	.167	.475	.240	1.000	.226
Masa Kerja	.129	.153	.546	.226	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Masa Kerja				
Masa Kerja	.221	.070	.060	.053	.040
Masa Kerja	.070	.409	.044	.204	.064
Masa Kerja	.060	.044	.551	.120	.265
Masa Kerja	.053	.204	.120	.449	.099
Masa Kerja	.040	.064	.265	.099	.428

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Masa Kerja	15.96	3.427	.255	.078	.619
Masa Kerja	15.76	2.921	.349	.256	.581
Masa Kerja	15.92	2.565	.411	.324	.550
Masa Kerja	16.04	2.692	.432	.269	.537
Masa Kerja	15.92	2.728	.433	.312	.537

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.817	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Produktivitas Kerja Karyawan				
Produktivitas Kerja Karyawan	1.000	.826	.461	.476	.425
Produktivitas Kerja Karyawan	.826	1.000	.320	.364	.524
Produktivitas Kerja Karyawan	.461	.320	1.000	.701	.326
Produktivitas Kerja Karyawan	.476	.364	.701	1.000	.286
Produktivitas Kerja Karyawan	.425	.524	.326	.286	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	Produktivitas Kerja Karyawan				
Produktivitas Kerja Karyawan	.510	.469	.180	.276	.218
Produktivitas Kerja Karyawan	.469	.632	.140	.236	.299
Produktivitas Kerja Karyawan	.180	.140	.300	.313	.128
Produktivitas Kerja Karyawan	.276	.236	.313	.662	.167
Produktivitas Kerja Karyawan	.218	.299	.128	.167	.515

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas Kerja Karyawan	15.02	4.673	.741	.732	.732
Produktivitas Kerja Karyawan	15.02	4.551	.674	.729	.751
Produktivitas Kerja Karyawan	15.16	5.647	.584	.533	.786
Produktivitas Kerja Karyawan	15.46	4.825	.555	.522	.792
Produktivitas Kerja Karyawan	15.34	5.331	.490	.310	.807

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Karyawan	19.00	2.733	50
Stres Kerja	19.44	1.918	50
Masa Kerja	19.90	2.023	50

Correlations

		Produktivitas Kerja Karyawan	Stres Kerja	Masa Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja Karyawan	1.000	.062	.388
	Stres Kerja	.062	1.000	.243
	Masa Kerja	.388	.243	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja Karyawan	-	.334	.003
	Stres Kerja	.334	-	.045
	Masa Kerja	.003	.045	-
N	Produktivitas Kerja Karyawan	50	50	50
	Stres Kerja	50	50	50
	Masa Kerja	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja, Stres Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.389 ^a	.151	.115	2.571	2.248

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.383	2	27.692	4.190	.021 ^b
	Residual	310.617	47	6.609		
	Total	366.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.296	4.667		1.992	.052	
	Stres Kerja	-.048	.197	-.034	-.245	.808	
	Masa Kerja	.535	.187	.396	2.858	.006	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stres Kerja	Masa Kerja
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.121	.00	.57	.67
	3	.004	27.192	1.00	.43	.32

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.33	21.80	19.00	1.063	50
Std. Predicted Value	-1.575	2.631	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.375	1.121	.605	.178	50
Adjusted Predicted Value	17.53	22.22	19.04	1.090	50
Residual	-4.123	6.947	.000	2.518	50
Std. Residual	-1.604	2.702	.000	.979	50
Stud. Residual	-1.631	2.764	-.007	1.007	50
Deleted Residual	-4.379	7.266	-.037	2.665	50
Stud. Deleted Residual	-1.661	2.987	.000	1.040	50
Mahal. Distance	.064	8.332	1.960	1.877	50
Cook's Distance	.000	.117	.020	.029	50
Centered Leverage Value	.001	.170	.040	.038	50

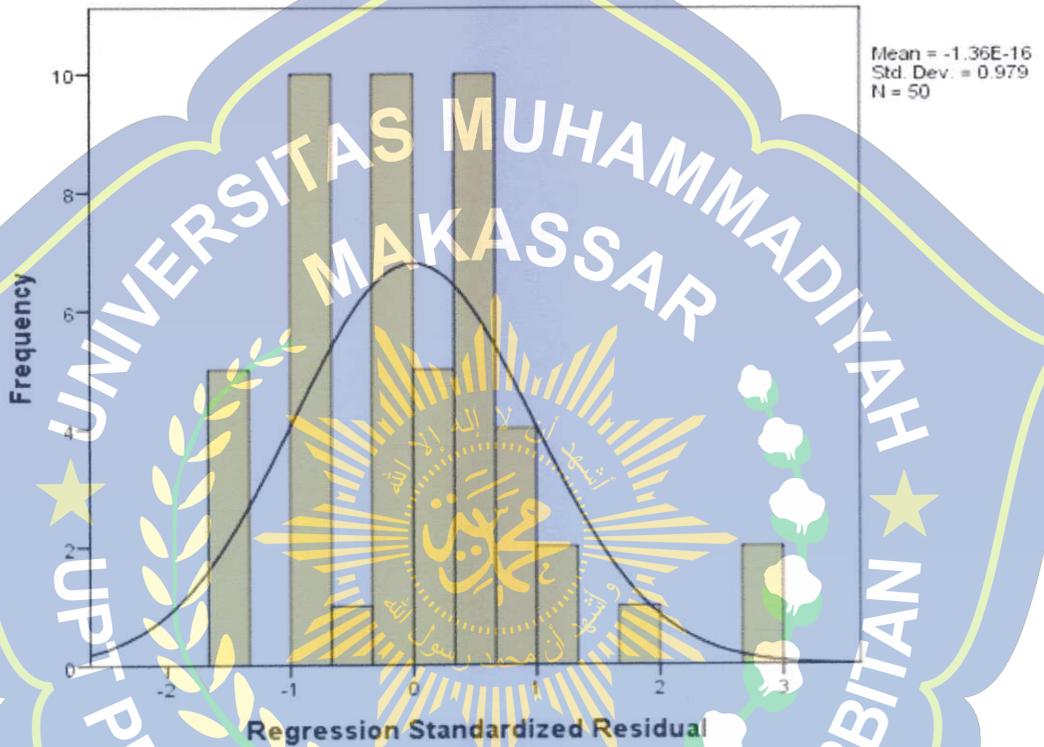
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan



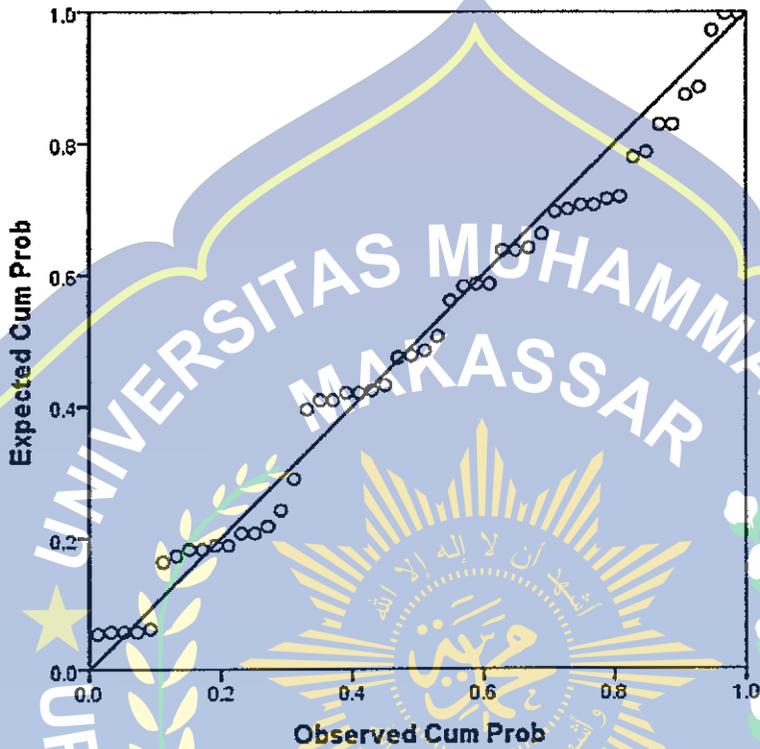
Charts

Histogram

Dependent Variable : Produktivitas Kerja Karyawan

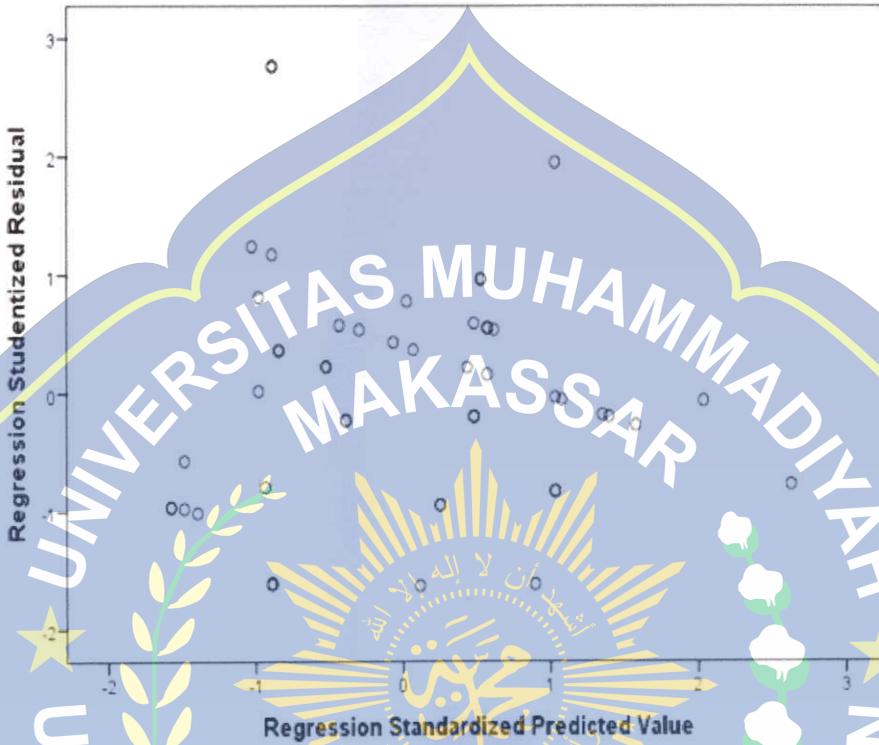


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable : Produktivitas Kerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable Produktivitas Kerja Karyawan





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2301/05/C.4-II/VII/42/2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 18 Oktober 2021 M

Kepada Yth
PT. PLN (persero) Area Makassar Selatan
di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **M Yahya Hb**
Stambuk : 105721148717
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Penelitian : **PENGARUH STRES KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN KOTAMAKASSAR**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Bekas
Dr. H. Andi Jam'ana, S.E., M.Si
NBM 651507

Tembusan

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs
4. Arsip



UIW SULSELBAR
UP3 MAKASSAR SELATAN

Nomor
Lampiran
Sifat
Hal

2987/STH.01.04/C16100000/2021

02 Desember 2021

Segera
PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Kepada

Yth. UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN
BIKMS

Menunjuk Surat Saudara No. 250/05/C-4-11/01/2021 tanggal 18 Oktober 2021 Perihal
Permohonan Izin Penelitian untuk penyelesaian tugas akhir, maka disampaikan bahwa

Nama M Yahya Hb
NIM 105721148717
Fakultas/Jurusan Manajemen

Demi nama setuju untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT PLN
(Persero) UP3 Makassar Selatan dengan judul
" Pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada PT. PLN Kota Makassar "

1. Data penelitian hanya membutuhkan dengan Laporan sesuai dengan judul diatas.
2. Mengikuti dan menaati aturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan
3. Hasil Laporan disampaikan ke Supervisor SDM & ADM 1 (Satu) Uksampla

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

MANAGER UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR
SELATAN,

PT PLN (Persero)
UP3 Makassar Selatan
Feryta Han Nuraha



M Yahya Hb 105721148717

QUALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

anzdoc.com
Internet Source

3%



Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches 2%

M Yahya Hb 105721148717

REPORT



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Exclude quotes
Exclude bibliography

M Yahya Hb 105721148717

PLAGIARISM REPORT

9% SIMILARITY INDEX
9% INTERNET SOURCES
3% PUBLICATIONS
2% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 edoc.pub Internet Source 2%
- 2 Submitted to Sriwijaya University Student Paper 2%
- 3 repositori.usu.ac.id Internet Source 2%
- 4 repositori.uhn.ac.id Internet Source 2%
- 5 www.scribd.com Internet Source 2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



✓ M Yahya Hb 105721148717

QUALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

12%
INTERNET SOURCES

4%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repositori.uin-sulauddin.ac.id 6%
Internet Source

2 plnkuduskota.wordpress.com 4%
Internet Source

Exclude quotes
Exclude bibliography



M Yahya Hb 105721148717

PLAGIARISM REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography



BIODATA PENULIS



M. Yahya Hb, Jeneponto 13 November 1997, dari pasangan bapak H. Baseng dan ibu Hj. Rawang, Peneliti adalah anak ke 4 dari 4 bersaudara. Peneliti bertempat tinggal di Desa. Bululoe, Kec. Turatea, Kab. Jeneponto. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 175 Palambuta kabupaten Jeneponto 2004 sampai tahun 2010. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Turatea kabupaten Jeneponto, sampai pada tahun 2013. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Binamu Kabupaten Jeneponto dan lulus pada tahun 2016. Dan pada tahun 2017 mulai mengikuti program S1 Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada tahun 2021 akan menyelesaikan studinya dengan judul skripsi: “ **Pengaruh Stres Kerja dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN Kota Makassar**”