



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA P.T. ASRI HOSPITALITY
MANAGEMENT**

SKRIPSI

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

Oleh :

FAKHRI RIVALDI
NPM : 1725310919

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FAKHRI RIVALDI
NPM : 1725310919
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA P.T. ASRI HOSPITALITY MANAGEMENT

MEDAN, MARET 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALEFF, S.H., SH.KEP)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FAKHRI RIVALDI
NPM : 1725310919
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. ASRI HOSPITALITY MANAGEMENT

MEDAN, MARET 2021

KETUA


(RISKA FRANITA, S.E., M.Ak)



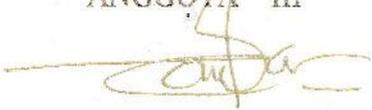
ANGGOTA - I


(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II


(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - III


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

ANGGOTA-IV


(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FAKHRI RIVALDI
NPM : 1725310919
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA P.T. ASRI HOSPITALITY MANAGEMENT

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Maret 2021



(Fakhri Rivaldi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fakhri Rivaldi
Tempat/Tanggal lahir : Tanjung Mulia, 17 Oktober 1997
NPM : 1725310919
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Sidomulio Gg Telo No.24 Lk.24

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

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

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

Medan, Maret 2021

Yang membuat pernyataan



(Fakhri Rivaldi)

CC
Lid
UX
Fahri



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA P.T. ASRI HOSPITALITY
MANAGEMENT**

ACC
Amanah
14/6/21

SKRIPSI

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

Oleh :

FAKHRI RIVALDI
NPM : 1725310919

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FAKHRI RIVALDI
NPM : 1725310919
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PRODI : MANAJEMEN

dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi saya "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Asri Hospitality Management" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Maret 2021
Yang membuat pernyataan,



FAKHRI RIVALDI

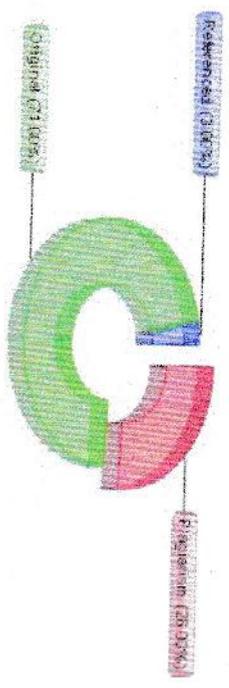
FAKHRI RIVALDI_172510919_MANAJEMEN.docx Downloaded by Universitas Pembangunan Parca Budi_License02

- Originality Report Rewrite
- Deleted plagiarism
- Direct Copy Internet Check



Detailed document analysis

Plagiarism chart



Distribution graph



14878 1. f...
10891 2. f...
6773 3. f...

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dasli Miharman Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS :
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
 Nama Mahasiswa : FAHRI RIVALDI
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 1325310919
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Penerimaan Kerja, beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asri Hospitality Management

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Perbaiki identifikasi masalah		
	Perbaiki tatacara penulisan		
	Acc sedang meja hijau		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

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

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin@unpab.pancabudi.ac.id

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

/ PTS :
 as :
 Pembimbing I : Sosial Sains :
 Mahasiswa : SAMRIN, S.E., M.M.
 / Program Studi : FAKRI RIVALDI
 Monev / NPM : Manajemen SDM.
 1225310919
 g Pendidikan : Strata I
 Skripsi : Peran Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja
 terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Astri Hospitality Management.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Perbaikan Tata Cara Penulisan.		
	Perbaikan Daftar Pustaka.		
	Acc. Sidang Muka Hijau.		
			ACC

Disetujui Oleh :



Dosen Pembimbing I

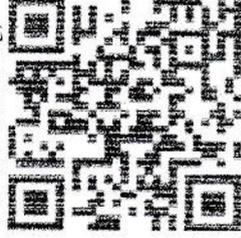
Samrin, S.E., M.M.

Widjanarko, S.E., M.M.

Nama Mahasiswa : FAKHRI RIVALDI
NPM : 1725310919
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febilian Lestario, ST., MSI
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asif Hospitality Management

30 November 2020	Acc seminar proposal	Disetujui
02 Maret 2021	Perbaikan identifikasi masalah	Revisi
02 Maret 2021	Perbaikan tatacara penulisan	Revisi
02 Maret 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui

Medan, 08 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Febilian Lestario, ST., MSI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FAKHRI RIVALDI
Tempat/Tgl. Lahir	: TAHUNJUNG MULIA / 17 Oktober 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310919
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.49
Nomor Hp	: 082168187291
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Asri Hospitality Management

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Stempel Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
(Campus Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 03 Maret 2021

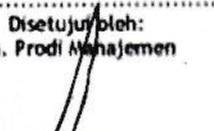
Pemohon,
(Fakhri Rivaldi)

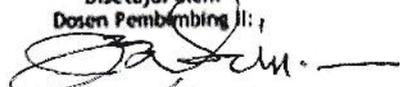
Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Febrilian Lestario, ST., MSI)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3811/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: FAKHRI RIVALDI

: 1725310919

/Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 03 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Maret 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,




Suglarjo, S.Sos., S.Pd.I

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 03 April 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FAKHRI RIVALDI
Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNG MULIA / 17 Oktober 1997
Nama Orang Tua : SUPRIONO
No. P. M : 1725310919
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082168187291
Alamat : Jl. Sidomulio Gg Telo Lk 24 No 24

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh penempatan kerja, beban stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Asri Hospitality Management**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : 

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



2021/7/20



FAKHRI RIVALDI
1725310919

Daftar :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Asri Hospitality Management. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Asri Hospitality Management, dimana $t_{hitung} 2,059 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Asri Hospitality Management, dimana $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Asri Hospitality Management, dimana $t_{hitung} 3,038 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$. Penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Asri Hospitality Management, dimana $F_{hitung} 40,044 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether work placement, workload, and work stress partially and simultaneously have an effect on work productivity at PT. Asri Hospitality Management. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 43 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that job placement partially affected work productivity at PT. Asri Hospitality Management, where $t_{count} 2.059 > t_{table} 2.022$ and significant $0.046 < 0.05$. Workload partially affects work productivity at PT. Asri Hospitality Management, where $t_{count} 3.251 > t_{table} 2.022$ and significant $0.002 < 0.05$. Job stress partially affects work productivity at PT. Asri Hospitality Management, where $t_{count} 3.038 > t_{table} 2.022$ and significant $0.010 < 0.05$. Work placement, workload, and work stress simultaneously affect work productivity at PT. Asri Hospitality Management, where $F_{count} 40.044 > F_{table} 2.85$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Placement, Workload, Work Stress And Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di P.T. Asri Hospitality Management”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline., S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Supriono sebagai Ayahanda dan Nur Afsari sebagai Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

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

Medan, Maret 2021
Penulis

Fakhri Rivaldi
1725310919

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Produktivitas Kerja.....	9
a. Pengertian Produktivitas Kerja	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
c. Cara-cara Meningkatkan Produktivitas.....	13
d. Indikator Produktivitas.....	14
2. Penempatan Kerja	15
a. Pengertian Penempatan Kerja	15
b. Prosedur Penempatan Kerja	17
c. Sistem Penempatan Kerja	18
d. Jenis-jenis Penempatan Kerja	19
e. Indikator Penempatan Kerja.....	20
3. Beban Kerja.....	21
a. Pengertian Beban Kerja.....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja ...	23
c. Dampak Beban Kerja	23
d. Mengendalikan Beban Kerja.....	25
e. Indikator Beban Kerja	26
4. Stres Kerja.....	27
a. Pengertian Stres Kerja.....	27
b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	28
c. Pendekatan Stres Kerja	31
d. Indikator Stres Kerja	31
B. Penelitian Sebelumnya	33

	C. Kerangka Konseptual	35
	D. Hipotesis.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	40
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
	C. Definisi Operasional Variabel.....	41
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	43
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
	F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	49
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	49
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas P.T. Asri Hospitality Management	49
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	73
	6. Pengujian Asumsi Klasik	78
	7. Regresi Linier Berganda	82
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	83
	B. Pembahasan.....	85
	1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	85
	2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja..	86
	3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.... Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	86 87
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	90
	B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya..... 33
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 40
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel..... 41
Tabel 3.3	Sampel Penelitian..... 44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 54
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 54
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 55
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 55
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 56
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 56
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} 57
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6} 57
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7} 58
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8} 58
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9} 59
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1} 59
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2} 60
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3} 60
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4} 61
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5} 61
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6} 62
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.7} 62
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.8} 63
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.9} 63
Tabel 4.20	Pernyataan X _{3.1} 64
Tabel 4.21	Pernyataan X _{3.2} 64
Tabel 4.22	Pernyataan X _{3.3} 65
Tabel 4.23	Pernyataan X _{3.4} 65
Tabel 4.24	Pernyataan X _{3.5} 66
Tabel 4.25	Pernyataan X _{3.6} 66
Tabel 4.26	Pernyataan X _{3.7} 67
Tabel 4.27	Pernyataan X _{3.8} 67
Tabel 4.28	Pernyataan X _{3.9} 68
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1 69
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2 69
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3 70
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4 70
Tabel 4.33	Pernyataan Y.5 71
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6 71

Tabel 4.35	Pernyataan Y.7	72
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8	72
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9	73
Tabel 4.38	Uji Validitas X ₁ (Penempatan Kerja).....	74
Tabel 4.39	Uji Validitas X ₂ (Beban Kerja)	74
Tabel 4.40	Uji Validitas X ₃ (Stres Kerja)	75
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	75
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X ₁ (Penempatan Kerja).....	76
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X ₂ (Beban Kerja)	77
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X ₃ (Stres Kerja).....	77
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja).....	77
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	79
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.49	Uji Simultan	83
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	84
Tabel 4.51	Uji Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Asri Hospitality Management	50
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	78
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	78
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

Menurut Manulang (2014:98), “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, organisasi dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan pegawai pada posisi yang tepat, beban kerja, dan stres kerja terutama pada perusahaan P.T. Asri Hospitality Management”.

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

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

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

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

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

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di P.T. Asri Hospitality Management”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Karyawan belum berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan

- b. Karyawan kurang dalam keterampilan kerja karyawan dalam menganalisis masalah yang muncul
- c. Karyawan kurang dalam pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan.
- d. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
- e. Karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.
- f. Karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.
- g. Karyawan yang banyak melakukan pekerjaan membuat karyawan cepat merasa lelah.
- h. Karyawan mudah cemas apabila pekerjaan yang karyawan lakukan belum selesai.
- i. Karyawan tidak masuk kerja karena mengingat beban kerja yang berat.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management?

2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management?
3. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management?
4. Apakah penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.
- c. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.
- d. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

a. Bagi P.T. Asri Hospitality Management

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

b. Bagi peneliti

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

c. Bagi peneliti berikutnya

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

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Musdalifah (2017), yang berjudul: “pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja Room Attendant di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu beban kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 72 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Room Attendant di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau, sedangkan penelitian ini dilakukan di P.T. Asri Hospitality Management”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

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

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

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

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

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

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

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

1) Pelatihan

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

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

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

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

1) Penempatan kerja

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

2) Beban kerja

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

3) Stres kerja

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

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

- 1) Kompetensi

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

- 2) Perilaku individu

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

- 3) Disiplin

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

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

- 1) Gaya kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

- 2) Motivasi kerja

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

- 3) Budaya organisasi

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

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

c. Cara-cara Meningkatkan Produktivitas

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

1) Menerapkan program reduksi biaya

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

2) Mengelola pertumbuhan

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

3) Bekerja lebih tangkas

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

4) Mengurangi aktivitas

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

5) Bekerja lebih efektif

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

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

d. Indikator Produktivitas

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

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

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

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

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

2. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

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

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

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

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

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

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

b. Prosedur Penempatan Kerja

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

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

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

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

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

c. Sistem Penempatan Kerja

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

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

d. Jenis-jenis Penempatan Kerja

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

1) Promosi

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

2) Transfer dan demosi

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

3) *Programs Job-posting*

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

transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal”.

e. Indikator Penempatan Kerja

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

1) Pengetahuan Kerja

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

2) Keahlian/Keterampilan Kerja

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

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

3) Pengalaman Kerja

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

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan

b) Lamanya melakukan pekerjaan”

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

1) Pendidikan

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

a) Pendidikan yang disyaratkan

b) Pendidikan alternative

2) Kesesuaian Sikap

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

3) Kesesuaian Keterampilan

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

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

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

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

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

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

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

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

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

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

c. Dampak Beban Kerja

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

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

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

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

d. Mengendalikan Beban Kerja

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

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

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

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

e. Indikator Beban Kerja

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

- 1) Target yang harus dicapai

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

- 2) Kondisi pekerjaan

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

- 3) Standar pekerjaan

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

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

1) Beban waktu (*time load*)

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

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

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

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

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

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

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

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

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

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

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

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

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

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

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

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

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

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

- 1) Faktor Lingkungan

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

- 2) Faktor Organisasi

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

organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu :

a) *Role Demand*

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

b) *Interpersonal Demand*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

c) *Organizational structure*

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

d) *Organizational Leadership*

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

3) Faktor Individu

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

c. Pendekatan Stres Kerja

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

1) Pendekatan individu meliputi:

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

2) Pendekatan perusahaan meliputi:

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

d. Indikator Stres Kerja

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

- 1) Gejala fisiologis

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

- 2) Gejala psikologis

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

- 3) Gejala perilaku

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

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

- 1) Gejala fisiologis

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

- 2) Gejala perilaku

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

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

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

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

Bersambung ke halaman berikutnya ...

Sambungan tabel: 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

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

Bersambung ke halaman berikutnya ...

Sambungan tabel: 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

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

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

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

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

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

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

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

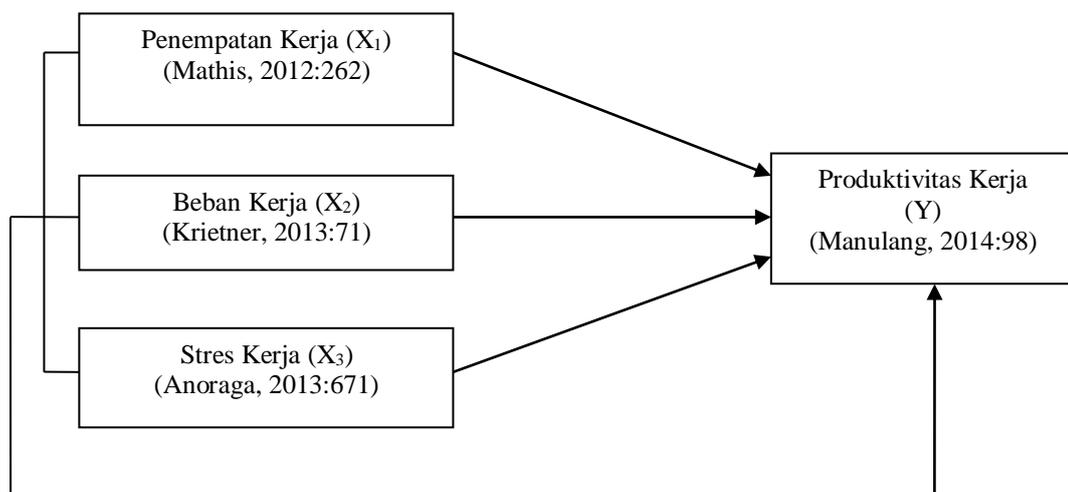
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

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

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

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

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

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

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.
4. Penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di P.T. Asri Hospitality Management Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2020 sampai dengan Februari 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan																
		November 2020			Desember 2020			Januari 2021			Februari 2021			April 2021				
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■										
3	Seminar Proposal							■										
4	Perbaikan Acc Proposal								■									
5	Pengolahan Data								■									
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■	
8	Meja Hijau																	■

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

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

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

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

Bersambung ke halaman berikutnya ...

Sambungan tabel: 3.2 Operasionalisasi Variabel

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

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asri Hospitality Management sebanyak 43 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

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

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Wawancara (*Interview*)

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

2. Angket/*Quisioner*

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

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas

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

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas

dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

1) Uji Kurva

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

2) Uji PP Plot

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

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan

identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 16.00 for windows. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

3. Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Penempatan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Stres Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).

2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

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

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat P.T. Asri Hospitality Management

P.T. Asri Hospitality Management yang beralamatkan di Medan didirikan di atas lahan seluas 4.340 m², dengan alasan pada saat itu masih sedikit sekali hotel di Medan yang memiliki etika dan moral layaknya hotel yang bernafaskan nuansa Islam. Dan P.T. Asri Hospitality Management berada di jalur yang kondusif.

b. Visi dan Misi P.T. Asri Hospitality Management

1) Visi

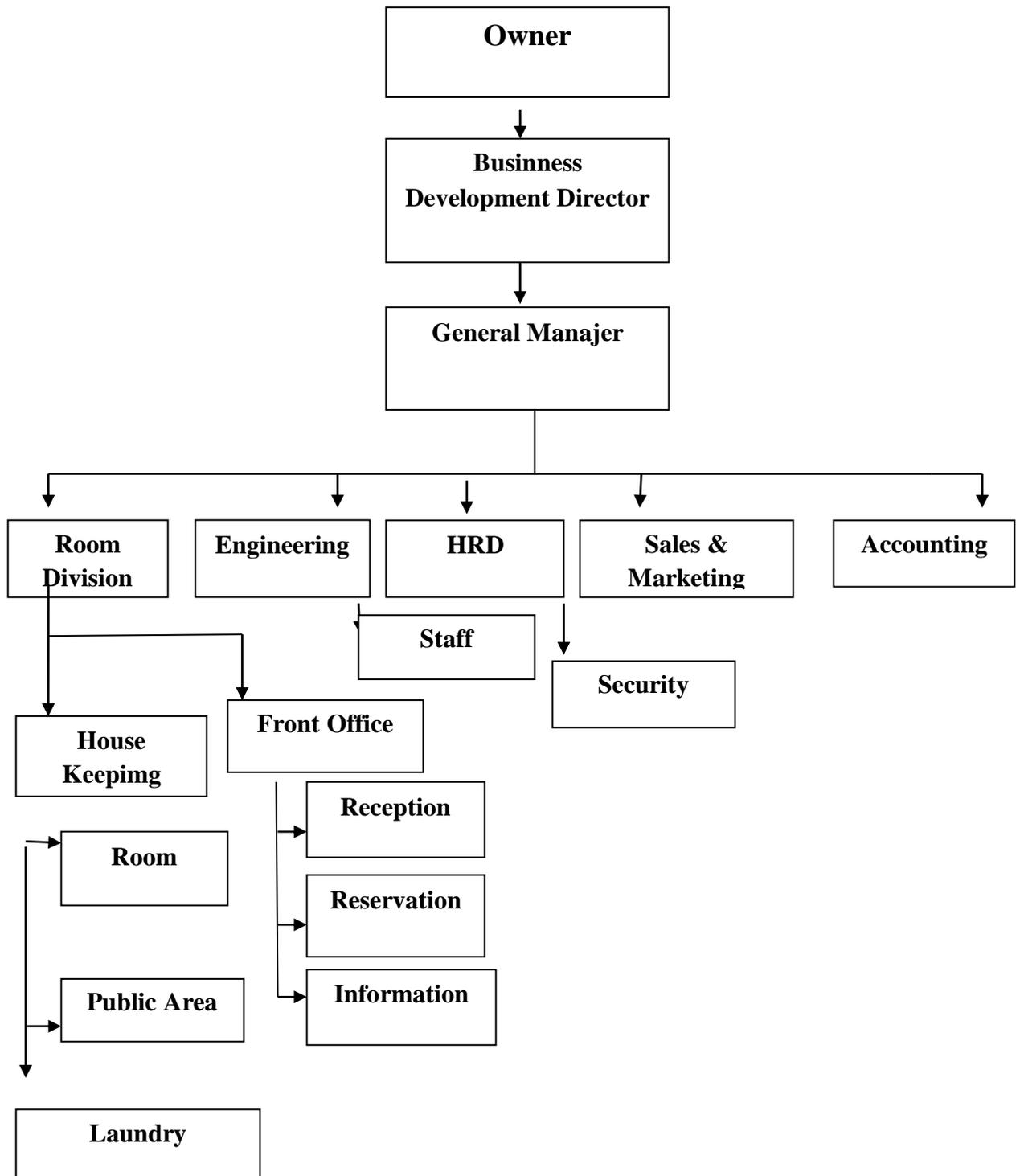
Menjadi hotel mewah yang terkemuka dan paling nyaman di Indonesia.

2) Misi

Memberikan pengalaman indah yang tidak terlupakan dengan fasilitas berkelas dan pelayanan prima sebanding dengan nilai uangnya.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas P.T. Asri Hospitality Management

Struktur organisasi pada P.T. Asri Hospitality Management adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi P.T. Asri Hospitality Management
 Sumber : PT. Asri Hospitality Management (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT. Asri Hospitality Management, yaitu:

a. Corporate Owner

Corporate Owner adalah pemilik atau orang yang ditunjuk untuk mengawasi seluruh kegiatan sebuah hotel sebagai jabatan tertinggi.

b. General Manager

Membawahi bagian-bagian semua departemen sekaligus bertanggung jawab pada kelancaran tugas semua bagian.

c. Room Division Departement

Room division departemen yaitu devisi utama yang terdapat di sebuah hotel yang bertanggung jawab atas seluruh operasional dari hotel terutama dibidang kamar (*room*). *Room division* membawahi *Front Office* dan *HouseKeeping*.

1) House Keeping Departement

Yaitu departemen yang bertanggung jawab atas kebersihan hotel baik itu kamar hotel maupun area umum hotel.

2) Public Area

Yaitu bertugas membersihkan seluruh area hotel terkecuali kamar.

3) Room Boy

Yaitu *RoomBoy* ataupun *RoomGirl* yang bertugas untuk membersihkan kamar tamu

4) Laundry

Yaitu yang bertanggung jawab membersihkan dan mencuci pakaian tamu yang menginap dan juga keperluan hotel seperti handuk, sprei, dll.

5) *Front Office Departement*

Departemen yang bertugas dan bertanggung jawab atas pemesanan dan penjualan kamar hotel, serta menangani tamu *check in* maupun *check out*.

6) *Reception, Reseervation, Information:*

bertugas untuk melakukan penyambutan tamu yang baru masuk hotel.

d. *Sales and Marketing Departement*

Bagian yang ada di hotel yang bertugas atas penjualan dan pemasaran dari hotel, serta bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan penjualan dan pemasaran hotel.

e. *Accounting Departement*

Bertugas untuk mengawasi seluruh pengeluaran dan pemasukan dari hotel yang berhubungan dengan *Hotel Revenue*

f. *Enginering Departement*

Bertugas untuk memperbaiki dan melakukan perawatan barang-barang hotel yang berupa mesin. Bertanggung jawab atas seluruh operasional perbaikan dan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin.

g. *Human Resource Departement*

Bertanggung jawab atas pemilihan dan perekrutan sumber daya manusia di hotel serta bertugas untuk menangani hal-hal diluar hotel yang berhubungan dengan masyarakat.

h. Security

Security Director memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjaga keamanan hotel secara menyeluruh termasuk keamanan para tamu, karyawan dan semua asset hotel.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

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

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	51.2	51.2	51.2
Perempuan	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asri Hospitality Management yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
31 - 40 Tahun	12	27.9	27.9	72.1
41 - 55 Tahun	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asri Hospitality Management yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 44.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	32	74.4	74.4	74.4
S1	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asri Hospitality Management yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 74.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	22	51.2	51.2	51.2
6 - 10 Tahun	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asri Hospitality Management yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

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

a. Variabel X₁ (Penempatan Kerja)

Tabel 4.5 Pernyataan X_{1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
	Setuju	17	39.5	39.5	88.4
	Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pengetahuan saya mengenai pekerjaan, membantu saya dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.6 Pernyataan X_{1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
	Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
	Setuju	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu berupaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan saya.

Tabel 4.7 Pernyataan X_{1.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengetahuan saya tentang pekerjaan memungkinkan saya menyelesaikan beberapa tugas dalam satu waktu.

Tabel 4.8 Pernyataan X_{1.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa keterampilan saya dalam bekerja memungkinkan saya dapat menganalisis masalah yang muncul.

Tabel 4.9 Pernyataan X_{1.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
	Setuju	6	14.0	14.0	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa dengan keterampilan yang saya miliki saya dapat menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang dihadapi.

Tabel 4.10 Pernyataan X_{1.6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
	Setuju	14	32.6	32.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.2%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa dengan keterampilan kerja saya, saya dapat bekerja sama dalam team.

Tabel 4.11 Pernyataan X_{1.7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
	Setuju	7	16.3	16.3	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan ini.

Tabel 4.12 Pernyataan X_{1.8}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengalaman kerja membantu saya dalam meningkatkan hasil kerja saya.

Tabel 4.13 Pernyataan X_{1.9}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pengalaman kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya saat ini.

b. Variabel X₂ (Beban Kerja)

Tabel 4.14 Pernyataan X_{2.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
Setuju	11	25.6	25.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.

Tabel 4.15 Pernyataan X_{2.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
Setuju	11	25.6	25.6	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4.16 Pernyataan X_{2.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	19	44.2	44.2	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1

orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memberikan target dalam hal penyelesaian tugas.

Tabel 4.17 Pernyataan X_{2.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
Setuju	6	14.0	14.0	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya.

Tabel 4.18 Pernyataan X_{2.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
Setuju	8	18.6	18.6	44.2
Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2

orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.

Tabel 4.19 Pernyataan X_{2.6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
	Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
	Setuju	7	16.3	16.3	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan.

Tabel 4.20 Pernyataan X_{2.7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
	Setuju	14	32.6	32.6	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu

sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Tabel 4.21 Pernyataan X_{2.8}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	8	18.6	18.6	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4.22 Pernyataan X_{2.9}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
Setuju	4	9.3	9.3	41.9
Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu

sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja.

c. Variabel X₃ (Stres Kerja)

Tabel 4.23 Pernyataan X_{3.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
	Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
	Setuju	7	16.3	16.3	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa lelah.

Tabel 4.24 Pernyataan X_{3.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
	Setuju	14	32.6	32.6	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa banyaknya pekerjaan maka saya sering sakit kepala.

Tabel 4.25 Pernyataan X_{3.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
	Setuju	8	18.6	18.6	62.8
	Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tekanan darah saya meningkat apabila mendapat tuntutan tugas yang terlalu banyak/berat.

Tabel 4.26 Pernyataan X_{3.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
	Setuju	4	9.3	9.3	41.9
	Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.27 Pernyataan X_{3.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
Setuju	6	14.0	14.0	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.

Tabel 4.28 Pernyataan X_{3.6}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering merasa cepat marah.

Tabel 4.29 Pernyataan X_{3.7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
	Setuju	7	16.3	16.3	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa kadang-kadang saya tidak masuk kerja mengingat beban kerja yang berat.

Tabel 4.30 Pernyataan X_{3.8}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak.

Tabel 4.31 Pernyataan X_{3.9}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja.

d. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.32 Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
	Setuju	13	30.2	30.2	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

Tabel 4.33 Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden

masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.34 Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.35 Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.36 Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
Setuju	17	39.5	39.5	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.37 Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.38 Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
	Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.39 Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	20	46.5	46.5	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.40 Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

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

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₁) Penempatan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X1.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X1.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X1.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X1.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X1.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X1.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel penempatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X2.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X2.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X2.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X2.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X2.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X2.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X2.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X2.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

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

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Stres Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	27.6047	30.959	.664	.831
Pernyataan X3.2	26.5814	35.963	.565	.838
Pernyataan X3.3	26.8605	32.980	.747	.818
Pernyataan X3.4	26.5116	36.827	.415	.855
Pernyataan X3.5	27.5349	33.112	.645	.830
Pernyataan X3.6	27.4651	38.826	.418	.851
Pernyataan X3.7	27.6279	35.525	.751	.824
Pernyataan X3.8	27.1860	36.679	.663	.832
Pernyataan X3.9	27.4651	39.540	.401	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

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

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

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₁) Penempatan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel penempatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,853 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

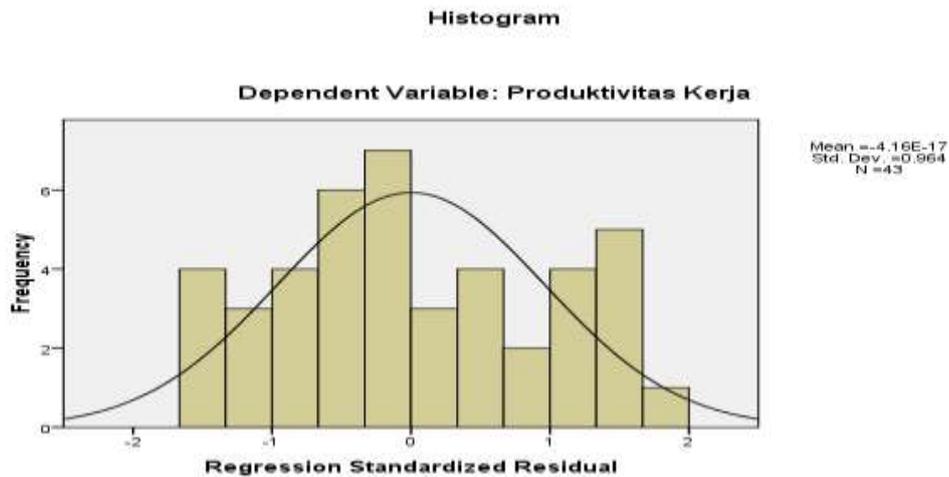
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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

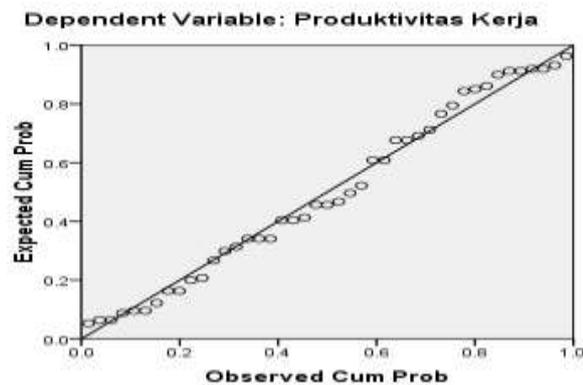


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

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

Tabel 4.49
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78103998
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.069
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,917 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,917 > 0,05$).

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

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

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.798	2.815	.994	.326		
	Penempatan Kerja	.384	.187	2.059	.046	.203	4.928
	Beban Kerja	.434	.133	3.251	.002	.197	5.085
	Stres Kerja	-.339	.231	3.038	.010	.184	5.874

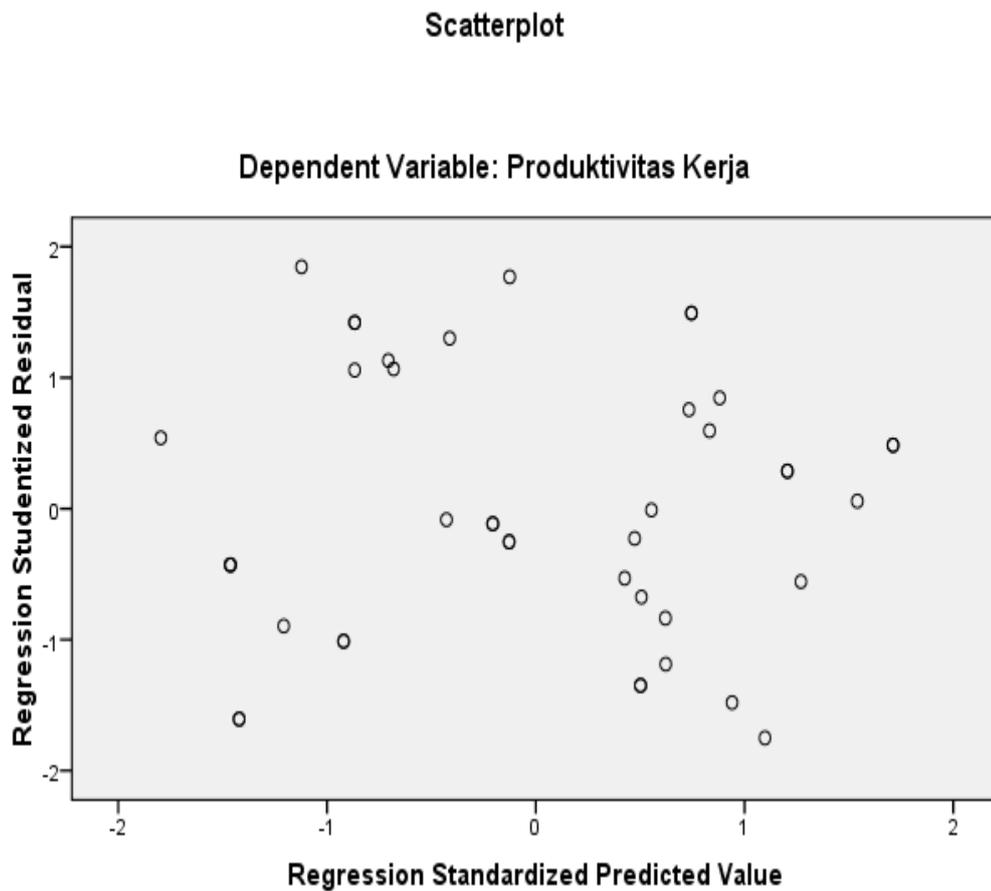
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah penempatan kerja $4,928 < 10$, beban kerja $5,085 < 10$ dan stres kerja $5,874 < 10$, serta nilai *Tolerance* penempatan kerja $0,203 > 0,10$, beban kerja $0,197 > 0,10$ dan stres kerja $0,184 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan

perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

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

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

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.798	2.815	.994	.326	
	Penempatan Kerja	.384	.187	2.059	.046	.203
	Beban Kerja	.434	.133	3.251	.002	.197
	Stres Kerja	-.339	.231	3.038	.010	.184

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,798 + 0,384 X_1 + 0,434 X_2 - 0,339 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 2,798.
- Jika terjadi peningkatan penempatan kerja 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,384.

- c. Jika terjadi peningkatan beban kerja 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,434.
- d. Jika terjadi peningkatan stres kerja 1, maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,339.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.606	3	333.535	40.044	.000^a
	Residual	324.836	39	8.329		
	Total	1325.442	42			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 40,044 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.798	2.815	.994	.326		
	Penempatan Kerja	.384	.187	2.059	.046	.203	4.928
	Beban Kerja	.434	.133	3.251	.002	.197	5.085
	Stres Kerja	-.339	.231	3.038	.010	.184	5.874

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,059 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

- 2) Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

- 3) Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,038 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.736	2.88602

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,736 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,6% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,6\% = 26,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,059 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan penempatan kerja

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Penempatan kerja adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan”. Menurut Rivai (2014:211), “Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutment, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Munandar (2013:385), “beban kerja adalah “tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi

dari tenaga kerja”. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel produktivitas dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Maka adanya penerapan beban kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki”.

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

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,038 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”. Menurut Rivai (2014 : 108), “Stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi karyawan sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yaitu gejala fisiologi, gejala psikologi dan gejala perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerjanya.

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

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 40,044 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat

bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja”. Menurut Robbins (2014:671) stres adalah “suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management, dimana $t_{hitung} 2,059 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,046 < 0,05$.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management, dimana $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,002 < 0,05$.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management, dimana $t_{hitung} 3,038 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,010 < 0,05$.
4. Penempatan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada P.T. Asri Hospitality Management, dimana $F_{hitung} 40,044 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anoraga, Panji. 2013. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, A. 2016. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhances of Management and Estimated District Expenditure Revenue Given to the Country in the Management of District Development. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 11048-11056.
- Kartika, Lindawati. 2013. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2013. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Cetakan I, Murai Kencana.
- Robbbins dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rusiadi, et al 2014, *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.

Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

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

Jurnal:

Asita, Ariza Dewi Nur. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri*. Diakses dari http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/afdf04cdb48b5188a4d3bf81ea826796.pdf.

Tanggal 10 Oktober 2019, hari Kamis, Pukul 13.00 Wib.

Cherny, Kintan Benvia. 2017. *Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam*.

Din, Siska Tjut Nya. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. HM Sampoerna Tbk*.

Haryati, Endang. 2016. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*.

Murti, Silvi Rian. 2013. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)*.

Musdalifah, Dayu. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau*.

Panjaitan, Kristianti Citra Lestari. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di BPJS Kesehatan KCU Bogor*.

Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Putri, Alies Kharisma. 2015. *Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang*.

Ramli, R., Nuzuliati, A. N., MI, I., & APU, S. (2018). *Innovative Technology in Increasing the Value-added of the Remnants of Fishing Trawlers in Bagan Percut Village, Percut Sei Tuan*. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 42-49.

Rusiadi, M. I. I., & Lubis, S. A. *MODEL TOWN PLANNING AND REGIONAL DEVELOPMENT FIELD-BASED HUMAN RESOURCES AND INFRASTRUCTURE CITY INTEGRATED.*

Sambur, Pungky. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara.*

Sari, Wisdalia Maya. 2018. *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau.*