



**ANALISIS PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PRIMAFOOD
INTERNATIONAL**

SKRIPSI

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

Oleh :

EDNI MARCHELLI

1715310708

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PRIMAFOOD
INTERNASIONAL

NAMA : EDNI MARCHELLI
N.P.M : 1715310708
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 15 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

PEMBIMBING II



Ahmad Azmi, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EDNI MARCHELLI
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 02 Maret 1999
NPM : 1715310708
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Bilal Gg Jawa Kec Medan Polonia

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana legkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

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

Medan, Mei 2024



(EDNI MARCHELLI)

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : EDNI MARCHELLI
NPM : 1715310708 PROGRAM STUDI :
MANAJEMEN JENJANG : S1 (STARATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENEMPATAN KERJA,
BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. PRIMAFOOD INTERNATIONAL

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 akademik.

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

Medan, Mei 2024



(EDNI MARCHELLI)

ABSTRAK

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas pegawainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Primafood Internasional. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Primafood Internasional. Untuk mengetahui apakah stres secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Primafood Internasional. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja, beban kerja dan stres secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Primafood Internasional. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan menghitung angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan alat uji statistik deskriptif dan korelasi berganda namun dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, melainkan menggunakan SPSS perangkat lunak statistik. Dari hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Primafood Internasional. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan stres terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primafood Internasional. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primafood Internasional. Terdapat pengaruh yang signifikan penempatan kerja, beban kerja dan stres terhadap produktivitas kerja produk pada PT. Primafood International.

Kata Kunci : Penempatan, Beban Kerja, Stress, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

A good organization is an organization that seeks to improve the capabilities of its human resources, because this is a key factor for increasing employee productivity. The purpose of this study was to determine whether work placement partially has a positive and significant effect on work productivity at PT. Primafood International. To find out whether workload partially has a positive and significant effect on work productivity at PT. Primafood International. To find out whether stress partially has a positive and significant effect on work productivity at PT. Primafood International. To find out whether work placement, workload and stress simultaneously have a positive and significant effect on work productivity at PT. Primafood International. The analysis technique used in this study is quantitative data analysis, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions from the test using descriptive statistical and multiple correlation test tools but in practice this research data processing is not processed manually, but using SPSS statistical software. From the results of the study partially there is a significant positive effect of work placement on work productivity at PT. Primafood International. Partially, there is a significant effect of stress on employee work productivity at PT. Primafood International. There is a significant effect of workload on employee work productivity at PT. Primafood International. There is a significant effect of work placement, workload and stress on product work productivity at PT. Primafood International

Keywords: Placement, Workload, Stress, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Analisis Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Primafood International”**. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ahmad Azmi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Eddy Putra dan Ibunda Musini yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil

kepada penulis.

7. Terima kasih kepada dosen, staf pengajar Universitas Pembangunan Panca Budi atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Primafood International atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

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

Medan, Januari 2024
Penulis

EDNI MARCHELLI
NPM. 1715310708

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian	14

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	
1. Produktivitas kerja	16
a. Pengertian Produktivitas kerja	16
b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja.....	17
c. Tujuan Penilaian Produktivitas kerja.....	20

d. Indikator Produktivitas kerja.....	20
2. Penempatan Kerja.....	22
a. Pengertian Penempatan Kerja.....	22
b. Faktor Yang mempengaruhi Penempatan Kerja.....	23
c. Manfaat Penempatan Kerja.....	26
d. Indikator Penempatan Kerja.....	27
3. Beban Kerja.....	30
a. Pengertian Beban Kerja.....	30
b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	30
c. Indikator Beban Kerja.....	37
4. Stress Kerja	38
a. Pengertian Stress Kerja.....	38
b. Manfaat Pengelolaan Stress Kerja.....	39
c. Indikator Stress Kerja	40
B. Penelitian Sebelumnya.....	42
C. Kerangka Konseptual.....	46
D. Hipotesis.....	49

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber.....	51
D. Jenis dan Sumber data.....	52
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisa Data	55

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian61
B. Analisis Data Penelitian86
C. Pembahasan.....98

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan103
B. Saran.....104

DAFTAR

PUSTAKA.....105

LAMPIRAN.....107

DAFTAR TABEL

No. Tabel Judul

Halaman Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel.....	40
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.4 Bobot Nilai Angket.....	43

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul
Halaman Gambar 2.1	Kerangka Konseptual

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara produktif.

Praktiknya tidak selamanya bahwa produktivitas kerja dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi produktivitas baik produktivitas organisasi maupun produktivitas individu. Pengertian produktivitas kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Produktivitas kerja menurut Mangkunegara (2015:43) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk

mencapai tujuannya.

Menurut Sinungan (2014:2), “Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, faktor kemampuan kerja, faktor penempatan kerja, pengalaman kerja, faktor beban kerja, faktor lingkungan, stres kerja dan motivasi kerja. Sehingga karyawan yang berkerja pada suatu perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan suatu produk secara optimal agar tercapainya tujuan suatu perusaan yaitu untuk memperoleh laba yang tinggi.

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan mampu meningkatkan hasil pekerjaan yang dihasilkan dari hari ke hari	5	25%	15	75%
2	Karyawan menghasilkan kualitas pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan atau atasan	7	35%	13	65%
3	Karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	3	15%	17	85%

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu meningkatkan hasil pekerjaan yang dihasilkan dari hari ke hari. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menghasilkan kualitas pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan atau atasan. Selanjutnya hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya masalah produktivitas kerja karyawan dimana sebagian

besar karyawan memiliki masalah dalam meningkatkan hasil, mutu, dan efisiensi.

Penempatan merupakan proses penugasan yang dilakukan oleh perusahaan yang bermanfaat untuk penyegaran dan menghindari kebosanan bagi karyawan/karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2014:31), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Penempatan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Saya ditempatkan dalam bekerja sesuai dengan pendidikan terhir yang saya miliki	10	33%	20	67%
2	Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.	13	43%	17	57%
3	Pengalaman kerja Saya sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang Saya kerjakan	11	37%	19	63%

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka ditempatkan dalam bekerja sesuai dengan pendidikan terhir yang saya miliki. Lalu hanya 13 orang karyawan yang setuju bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Selanjutnya hanya 11 orang karyawan yang setuju bahwa pengalaman karyawan sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang mereka kerjakan saat ini. Sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa adanya masalah penempatan kerja karyawan dimana sebagian besar karyawan memiliki masalah dalam pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan penempatan kerja mereka diperusahaan.

Menurut Moekijat (2010:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan.

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Beban Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Perusahaan menerapkan target yang terlalu besar kepada karyawannya	17	57%	13	43%
2	Penggunaan waktu kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	21	70%	9	30%
3	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	18	60%	12	40%

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 17 orang karyawan yang setuju bahwa perusahaan menerapkan target yang terlalu besar kepada karyawannya. Lalu hanya 21 orang karyawan yang setuju bahwa penggunaan waktu kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya hanya 18 orang karyawan yang setuju bahwa tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka

waktu yang singkat. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya masalah beban kerja karyawan dimana sebagian besar karyawan memiliki masalah dalam target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja yang terlalu berlebihan ditetapkan diperusahaan.

Menurut Juliansyah (2013:103) Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja.

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Stres Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan pekerjaannya	19	63%	11	37%
2	Beberapa karyawan di perusahaan masih belum mengetahui perannya di perusahaan	17	57%	13	43%
3	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat.	16	53%	14	47%

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 19 orang karyawan yang setuju bahwa Masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan pekerjaannya. Lalu hanya 17 orang karyawan yang setuju bahwa beberapa karyawan di perusahaan masih belum mengetahui perannya di perusahaan. Selanjutnya hanya 16 orang karyawan yang setuju bahwa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa

adanya masalah stress kerja karyawan dimana sebagian besar karyawan memiliki masalah dalam konflik peran, ambiguitas peran, tekanan kerja yang dihadapi karyawan.

PT. Primafood International adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan retail Product makanan olahan beku merk Fiesta dan Champ (anak perusahaan Charoen Pokphand Group). PT. Primafood International adalah toko retail yang menjual ayam segar, ayam beku, daging ayam parting, telur omega selain itu juga menyediakan produk olahan dengan merek dagang FIESTA dan CHAMP seperti, nugget, chicken sausage, chicken ball dan kentang olahan dengan harga HEMAT . Serta produk-produk *groceries* (pelengkap bahan pangan).

Tabel 1.5. Data Target Penjualan Produk Bulan Oktober 2022

Hari	Target Penjualan	Pencapaian	Selisih Target	%
1	6.750.000	2.870.000	3.880.000	43
2	6.750.000	3.130.000	3.620.000	46
3	6.750.000	3.420.000	3.330.000	51
4	6.750.000	2.655.000	4.095.000	39
5	6.750.000	2.494.000	4.256.000	37
6	6.750.000	4.954.000	1.796.000	73
7	6.750.000	3.875.000	2.875.000	57
8	6.750.000	2.185.000	4.565.000	32
9	6.750.000	3.042.000	3.708.000	45
10	6.750.000	3.472.000	3.278.000	51
11	6.750.000	3.273.000	3.477.000	48
12	6.750.000	4.023.000	2.727.000	60

13	6.750.000	5.320.000	1.430.000	79
14	6.750.000	5.010.000	1.740.000	74
15	6.750.000	5.144.000	1.606.000	76
16	6.750.000	4.834.000	1.916.000	72
17	6.750.000	4.968.000	1.782.000	74
18	6.750.000	4.658.000	2.092.000	69
19	6.750.000	4.792.000	1.958.000	71
20	6.750.000	4.482.000	2.268.000	66
21	6.750.000	4.616.000	2.134.000	68
22	6.750.000	4.306.000	2.444.000	64
23	6.750.000	4.440.000	2.310.000	66
24	6.750.000	4.130.000	2.620.000	61
25	6.750.000	4.264.000	2.486.000	63
26	6.750.000	3.954.000	2.796.000	59
Rata-rata	6.750.000	4.011.962	2.738.038	59

Sumber : PT. Primafood International (2022)

Tabel 1.6. Data Target Penjualan Produk Bulan November 2022

Hari	Target Penjualan	Pencapaian	Selisih Target	%
1	6.180.000	3.345.000	2.835.000	54
2	6.180.000	3.605.000	2.575.000	58
3	6.180.000	3.895.000	2.285.000	63
4	6.180.000	3.130.000	3.050.000	51
5	6.180.000	2.969.000	3.211.000	48
6	6.180.000	5.429.000	751.000	88
7	6.180.000	4.350.000	1.830.000	70
8	6.180.000	2.660.000	3.520.000	43
9	6.180.000	3.517.000	2.663.000	57
10	6.180.000	3.947.000	2.233.000	64
11	6.180.000	3.748.000	2.432.000	61
12	6.180.000	4.498.000	1.682.000	73
13	6.180.000	5.795.000	385.000	94

14	6.180.000	5.485.000	695.000	89
15	6.180.000	5.619.000	561.000	91
16	6.180.000	5.309.000	871.000	86
17	6.180.000	5.443.000	737.000	88
18	6.180.000	5.133.000	1.047.000	83
19	6.180.000	5.267.000	913.000	85
20	6.180.000	4.957.000	1.223.000	80
21	6.180.000	5.091.000	1.089.000	82
22	6.180.000	4.781.000	1.399.000	77
23	6.180.000	4.915.000	1.265.000	80
24	6.180.000	4.605.000	1.575.000	75
25	6.180.000	4.739.000	1.441.000	77
26	6.180.000	4.429.000	1.751.000	72
Rata-rata	6.180.000	4.486.962	1.693.038	73

Sumber : PT. Primafood International (2022)

Tabel 1.7. Data Target Penjualan Produk Bulan Desember 2022

Hari	Target Penjualan	Pencapaian	Selisih Target	%
1	6.490.000	3.820.000	2.670.000	59
2	6.490.000	4.080.000	2.410.000	63
3	6.490.000	4.370.000	2.120.000	67
4	6.490.000	3.605.000	2.885.000	56
5	6.490.000	3.444.000	3.046.000	53
6	6.490.000	5.904.000	586.000	91
7	6.490.000	4.825.000	1.665.000	74
8	6.490.000	3.135.000	3.355.000	48
9	6.490.000	3.992.000	2.498.000	62
10	6.490.000	4.422.000	2.068.000	68
11	6.490.000	4.223.000	2.267.000	65

12	6.490.000	4.973.000	1.517.000	77
13	6.490.000	6.270.000	220.000	97
14	6.490.000	5.960.000	530.000	92
15	6.490.000	6.094.000	396.000	94
16	6.490.000	5.784.000	706.000	89
17	6.490.000	5.918.000	572.000	91
18	6.490.000	5.608.000	882.000	86
19	6.490.000	5.742.000	748.000	88
20	6.490.000	5.432.000	1.058.000	84
21	6.490.000	5.566.000	924.000	86
22	6.490.000	5.256.000	1.234.000	81
23	6.490.000	5.390.000	1.100.000	83
24	6.490.000	5.080.000	1.410.000	78
25	6.490.000	5.214.000	1.276.000	80
26	6.490.000	4.904.000	1.586.000	76
Rata-rata	6.490.000	4.961.962	1.528.038	76

Sumber : PT. Primafood International (2022)

Tabel 1.8. Data Target Penjualan Produk Bulan Januari 2023

Hari	Target Penjualan	Pencapaian	Selisih Target	%
1	6.830.000	3.345.000	3.485.000	49
2	6.490.000	3.605.000	2.885.000	56
3	6.490.000	3.895.000	2.595.000	60
4	6.490.000	3.130.000	3.360.000	48
5	6.490.000	2.969.000	3.521.000	46
6	6.490.000	5.429.000	1.061.000	84
7	6.490.000	4.350.000	2.140.000	67
8	6.490.000	2.660.000	3.830.000	41
9	6.490.000	3.517.000	2.973.000	54
10	6.490.000	3.947.000	2.543.000	61
11	6.490.000	3.748.000	2.742.000	58
12	6.490.000	4.498.000	1.992.000	69
13	6.490.000	5.795.000	695.000	89
14	6.490.000	5.485.000	1.005.000	85
15	6.490.000	5.619.000	871.000	87
16	6.490.000	5.309.000	1.181.000	82
17	6.490.000	5.443.000	1.047.000	84

18	6.490.000	5.133.000	1.357.000	79
19	6.490.000	5.267.000	1.223.000	81
20	6.490.000	4.957.000	1.533.000	76
21	6.490.000	5.091.000	1.399.000	78
22	6.490.000	4.781.000	1.709.000	74
23	6.490.000	4.915.000	1.575.000	76
24	6.490.000	4.605.000	1.885.000	71
25	6.490.000	4.739.000	1.751.000	73
26	6.490.000	4.429.000	2.061.000	68
Rata-rata	6.503.077	4.486.962	2.016.115	69

Sumber : PT. Primafood International (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5. menunjukkan target penjualan setiap harinya pada bulan Oktober 2022 sebesar 6.750.000 target penjualan akan tetapi target penjualan tersebut tidak mencapai target, seperti pada hari ke 13 target pencapaian sebesar 79%, sedangkan pencapaian terkecil terdapat pada hari ke 8 sebesar 32%, hal ini disebabkan karena beban target yang ditetapkan sangat besar, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja dan dampaknya akan menurunkan kualitas yang merupakan indikator dari produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 1.1-1.4 rata-rata persentase pencapai target penjualan dari bulan Oktober sebesar 59% mengalami peningkatan di bulan November menjadi 73%, kemudia pada bulan Desember mengalami peningkatan menjadi 76% sementara di Januari 2023 mengalami penurunan menjadi 69%, hal ini menunjukkan bahwa setiap bulannya target dari penjualan tercapai hal ini disebabkan oleh beban target yang ditetapkan sangat besar, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja dan dampaknya akan menurunkan kualitas yang merupakan indikator dari produktivitas kerja

Berdasarkan hasil observasi mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Primafood International ditemukan bahwa kualitas kerja beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan arahan dari pimpinan, sehingga pimpinan kurang puas dengan hasil pekerjaan karyawannya.

Berkaitan dengan penempatan kerja karyawan di PT. Primafood International masih ada beberapa karyawan yang jabatannya tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerjanya sehingga karyawan tersebut belum bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan arahan dari pimpinan contohnya 1 dari 60 karyawan masih ada salah satu karyawan di PT Primafood International dengan pendidikan terakhir S1 Akuntansi akan tetapi karyawan tersebut ditempatkan sebagai marketing, dalam melakukan pekerjaan beberapa karyawan tersebut sangat lama dalam menyelesaikannya atau tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan melebihi dari kemampuannya, terkadang karyawan masih melakukan pekerjaan yang salah dan masih ada beberapa karyawan yang masih minim tentang kesadaran akan dalam melakukan pekerjaan hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut mengalami stress kerja dengan beban kerja yang ditanggungnya sangat besar.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Primafood International”**.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasikan sebagai berikut:

1. Karyawan kesulitan mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan karena karyawan tersebut ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya
2. Karyawan memiliki emosi relative tidak stabil dalam menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja, hal ini disebabkan oleh tingkat stress kerja karyawan.
3. Beberapa karyawan tersebut sangat lama dalam menyelesaikannya atau tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan hal ini disebabkan oleh beban kerja yang ditanggung oleh karyawan melebihi dari kemampuannya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primafood International ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- produktivitas kerja karyawan pada PT. Primafood International ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primafood International ?
 4. Apakah penempatan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primafood International ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Primafood International.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primafood International.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primafood International.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Primafood International.

2. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1 Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam rangka penerapan teori-teori yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam meneliti sebuah masalah.
- b. Dapat menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT. Primafood International, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan penempatan kerja, beban kerja, stress kerja dan produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ratih Fadilla Agustus (2014) yang berjudul:” Analisis pengaruh kompetensi, dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. Dengan loyalitas sebagai variable intervening”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Primafood International ”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian

sebelumnya yang terletak pada:

1. **Model penelitian:** Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Menggunakan metode penelitian ini diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (satu) variabel bebas (kompetensi dan strategi pengembangan karir) dan 1 (satu) variabel terikat (produktivitas karyawan) dan loyalitas sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu penempatan kerja, beban kerja dan stres kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas karyawan..
3. **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 100 responden sedangkan penelitian ini berjumlah 65 responden.
4. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
5. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT.Kimia farma sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Primafood International Medan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Produktivitas yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas seseorang.

Menurut Gomes (2013:159-160): Produktivitas karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2011:260) produktivitas adalah terjemahan dari kata *perormance* yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Menurut *Oxford Dictionary* dalam Wibowo (2010:55), produktivitas (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya produktivitas merupakan suatu konstruk, dimana

banyak para ahli memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan produktivitas tersebut.

Moehariono (2010:60) Produktivitas atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi dengan melibatkan penggunaan yang optimal dari sumber daya seperti tenaga kerja, waktu, uang, bahan baku, dan peralatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini adalah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh produktivitas yang baik.

Menurut Mahmudi (2015:21) yaitu:

- a) Faktor personal (Individu), meliputi: Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan,

semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.

- c) Faktor team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, penempatan kerja, beban kerja, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Menurut Sinungan (2014:2) produktivitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c) Penempatan kerja merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

- d) Beban kerja merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.
- e) Stres kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.
- f) Kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- g) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- h) Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

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

c. Tujuan Penilaian Produktivitas

Penilaian produktivitas karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas produktivitas karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian produktivitas karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

Menurut Sedarmayanti (2014:80) tujuan dari penilaian produktivitas adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan peninjauan terhadap produktivitas karyawan di masa lalu
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Menyusun sasaran di masa mendatang.

d. Indikator Produktivitas

Prestasi atau produktivitas adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau produktivitas dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi produktivitas tersebut.

Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan bahwa indikator produktivitas, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Bernardin & Russel (2013:90) untuk mengukur produktivitas karyawan dapat digunakan beberapa indikator produktivitas, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu

yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable produktivitas dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Sedarmayanti (2014:75) kualitas, kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung Jawab.

2. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan merupakan proses penugasan yang dilakukan oleh perusahaan yang bermanfaat untuk penyegaran dan menghindari kebosanan bagi karyawan/ pegawai. Adapun pengertian penempatan menurut para ahli antara lain:

Menurut Mathis & Jackson (2014:31), menyatakan bahwa penempatan

adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut B. Siswanto Sastrohardiyo (2012:68), yang di kutip oleh Suwatno bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya yang bertujuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hariandja (2011:24), menyatakan bahwa “penempatan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda untuk menemukan individu yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan tersebut. Ini melibatkan perekrutan, seleksi, dan penilaian calon karyawan berdasarkan kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang relevan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Kebutuhan penempatan staf dapat dipenuhi melalui dua cara, yaitu: menyewa dari pihak luar perusahaan dan penugasan kembali karyawan yang ada atau disebut sebagai penempatan dari dalam. Menurut Hasibuan (2015:33) dipengaruhi oleh

factor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1) Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru.

2) Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi dari perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Penjualan /penjualan perusahaan merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerja, dan program pensiun dini. Hal ini akan mempengaruhi keputusan penempatan karyawan.

3) Kecenderungan Ekonomi Umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi membaik maka departemen SDM akan pro-aktif melakukan kegiatannya, seperti promosi, rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

4) Atrisi

Atrisi merupakan pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal. Secara khusus program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi, sehingga karyawan berada pada posisi tertekan dan terjadi pemangkasan kelebihan karyawan (rasionalisasi).

Menurut Suwitno (2011:129), faktor-faktor penempatan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Pendidikan.

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik di lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang, maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya.

2. Pengetahuan Kerja.

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.

3. Keterampilan Kerja.

Baik fisik maupun non fisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kemampuan memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengelola hubungan dengan para pelanggan secara efektif. Jadi disitu terdapat hubungan antara proses dan keterampilan komunikasi antar personal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengetahuan kerja dan keterampilan kerja

c. Manfaat Penempatan Pegawai

Menurut Suwitno (2011:129), manfaat dari penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu
- 2) mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung.
- 3) untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.

- 4) bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat.

d. Indikator Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai/karyawan diperlukan ketetapan yang benar-benar bisa dilakukan secara obyektif, dikarenakan jika salah dalam penempatan akan mempengaruhi hasil dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan indikator-indikator yang bisa membuat penempatan sesuai dengan yang diharapkan. Siswanto (2012:62), indikator penempatan karyawan adalah:

1. Prestasi Akademisi.

adalah istilah untuk menunjukkan suatu pencapaian tingkat keberhasilan tentang suatu tujuan karena suatu usaha belajar telah dilakukan oleh seseorang secara optimal

2. Pengalaman.

adalah kejadian yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung dan sebagainya) baik yang sudah lama atau baru saja terjadi

3. Kesehatan Fisik dan Mental.

adalah dua hal yang harus dijaga keseimbangannya. Dua hal ini meski terlihat berbeda namun nyatanya saling mempengaruhi. Berikut ada beberapa fakta terkait pentingnya menjaga keseimbangan kesehatan mental dan fisik

4. Status Perkawinan.

adalah ikatan sosial atau ikatan perjanjian hukum antar pribadi yang

membentuk hubungan kekerabatan dan yang merupakan suatu pranata dalam budaya setempat yang meresmikan hubungan antar pribadi

5. Usia

adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun

Menurut Hariandja (2011:24), dalam melakukan penempatan karyawan

1) Pendidikan

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

a) Pendidikan yang disyaratkan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

b) Pendidikan alternatif

Merupakan istilah umum yang meliputi sejumlah besar program atau cara pemberdayaan peserta didik yang dilakukan berbeda dengan cara tradisional.

2) Pengetahuan kerja

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.

3) Keterampilan kerja

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

1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
2. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
3. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

1. Pekerjaan yang harus ditempatkan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.
2. Lamanya melakukan pekerjaan adalah adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu.

Berdasarkan pendapat Hariandja (2011:24), maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel penempatan karyawan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengetahuan, keterampilan kerja, pengalaman kerja.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Kerja

Menurut Dessler (2017:46) mengemukakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Pengertian beban kerja dijelaskan oleh Werther & Davis (2016:311) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Selanjutnya Ivancevich, (2012:546) juga menjelaskan beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut Sedarmayanti, (2016:113) ada beberapa faktor yang berperan dalam beban kerja, yaitu:

- 1) Kebijakan organisasi

Adalah faktor legalitas sebagai landasan hukum yang digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan pengembangan pegawai, yaitu berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri dan

ketentuan lainnya di bidang kepegawaian yang mengatur dan dijadikan pedoman untuk melaksanakan beban kerja. Kebijakan organisasi akan menentukan:

- a. Ada tidaknya pekerjaan
- b. Luas sempatnya kesempatan kerja
- c. Jelas tidaknya aturan main dalam kerja
- d. Berlaku adil tidaknya kerja

2) Prestasi kerja

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah diselesaikan dengan baik sesuai rencana. Ukurannya tentu setiap organisasi berbeda-beda, akan tetapi jika semua pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya diselesaikan sesuai dengan rencana berarti dapat dikatakan sebagai prestasi.

3) Latar belakang pendidikan

Pendidikan disini adalah pendidikan formal. Pendidikan ini berperan untuk dipertimbangkan, bahkan menjadi persyaratan utama yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk melangkah menuju karir berikutnya. Dalam pegawai negeri pendidikan formal dijadikan dasar pertama untuk pengangkatan dalam pangkat dan golongan ruang gaji.

4) Diklat yang telah diikuti

Diklat ini biasanya diselenggarakan oleh organisasi sendiri, dan diikuti

oleh para pegawai yang oleh organisasinya akan dipromosikan menduduki suatu jabatan tertentu. Seperti di lingkungan pegawai negeri dikenal Diklat struktural, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis.

5) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dimaksud adalah mengacu pada masa kerja yang dihitung sejak pegawai yang bersangkutan mulai diangkat menjadi pegawai (tetap) dalam suatu organisasi. Pengalaman kerja ini juga akan berperan dalam beban kerja, karena dengan pengalaman kerja tersebut terjadi proses pembelajaran sehingga seorang pegawai dapat memperoleh kecakapan dan keterampilan kerja.

6) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan disini adalah kesetiaan seorang pegawai dalam memegang teguh rahasia jabatan yang dipegangnya maupun organisasi secara keseluruhan yang dapat merusak nama baik organisasi, pada ketentuan organisasi yang berlaku, dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang melawan hukum atas nama organisasinya. Di lingkungan pegawai negeri yang dimaksud kesetiaan tentu mengacu pada peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

7) Hubungan antara manusia

Hubungan antar manusia adalah komunikasi baik vertikal maupun horizontal yang mendukung pelaksanaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas maupun dalam rangka komunikasi yang bersifat informal. Hal ini

penting karena manusia bekerja dalam suatu organisasi tidak sendirian, seorang pegawai harus bekerjasama dengan atasan langsung maupun rekan sekerja.

Sedangkan menurut Wibowo (2012:211) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya saja, proses perencanaan karir pegawai akan tersendat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karir tersebut. Proses beban kerja pun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir pegawai.

2) Personalita Pegawai

Kadangkala, manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu

emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain- lain). Pegawai yang apatis, misalnya, akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula dengan pegawai yang cenderung terlalu ambisius dan curang. Pegawai ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir. Keadaan ini menjadi lebih runyam dan tidak dapat dikontrol bila pegawai bersangkutan merasa kuat karena alasan tertentu (punya koneksi dengan bos, mempunyai backing dari orang-orang tertentu, dan sebagainya).

3) Faktor Eksternal

Acapkali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang didrop dari luar organisasi. Terlepas dari masalah apakah kejadian demikian ini boleh atau tidak, etis atau tidak etis, kejadian semacam ini jelas mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

4) Politicking Dalam Organisasi

Manajemen karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kasak, hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan sebagainya, lebih dominan mempengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain, bila kadar "*politicking* dalam

organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi. Dan organisasi akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar dalam politicking tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

5) Sistem Penghargaan

Sistem manajemen (*reward system*) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas. Saat ini, mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik (misalnya dengan menggunakan sistem “kredit poin) dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai dapat diberi “kredit poin dalam jumlah tertentu.

6) Jumlah Pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

7) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. biasanya, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8) Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, obyektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja (sistem merit). Ada pula organisasi yang lebih menghargai senioritas dari pada hal-hal lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian ini adalah hubungan pegawai dengan organisasi, personalia pegawai, faktor eksternal, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi.

c. Indikator Beban kerja

Menurut Werther & Davis (2016:311) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan

3. Penggunaan waktu kerja

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko dalam bukunya Sahat Simbolon (2021:19) stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Sementara itu Rosita (2014:188) pendapat yang berbeda menunjukkan bahwa stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan suatu proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan external, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Stres kerja adalah hal yang sering sekali dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam sebuah perusahaan, stres kerja juga dapat disebut masalah bagi seorang karyawan karena dapat mengganggu pekerjaan.

Menurut Juliansyah (2013:103-114) Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Stress kerja merujuk pada kondisi ketegangan fisik, emosional, dan mental yang dialami seseorang akibat tekanan atau tuntutan yang berlebihan di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diterima dan

kemampuan individu untuk menghadapinya.

b. Manfaat Pengelolaan Stres Kerja

Robbins & Timothy (2015:65) Manfaat stress kerja antara lain: Tingkat stress yang sesuai akan memacu produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Stress yang terkendali dapat mencegah para pekerja dari kemungkinan kecelakaan. Karyawan dalam kondisi stress justru akan memiliki tenaga atau energi memotivasi yang lebih besar untuk meraih sukses dibandingkan jika karyawan tersebut bekerja tanpa kondisi stress sama sekali. Stress adalah awal dari penemuan ide-ide kreatif. Kondisi stress akan meningkatkan daya saing perusahaan atau daya saing individual berhadapan dengan para pesaing.

Siagian (2014:166) Dalam menghadapi stress kerja, setiap individu diharapkan mempunyai program-program pengelolaan stres kerja, sehingga dapat mengurangi pemborosan, mengurangi absensi kerja, dan prestasi kerja dapat lebih meningkat dalam organisasi. Dengan demikian, walaupun stress kerja dianggap sesuatu yang negatif, tetapi juga memiliki kemanfaatan dalam bekerja. Mengelola stres kerja haruslah dilakukan seorang karyawan agar tidak terjadinya masalah-masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Indikator Stress Kerja

Menurut Indrasari (2017:75) Indikator stress kerja lainnya adalah: kurang wewenang, desakan waktu, beban kerja berlebihan, umpan balik yang tidak memadai, kondisi tempat kerja, kemenduaan peran, konflik peran dan konflik antar pribadi, termasuk pula *psychological, psychologic, behavior*. Mengelola stress kerja melibatkan langkah-langkah seperti mengatur waktu dengan baik, mengembangkan strategi mengatasi stres, mencari dukungan sosial, berkomunikasi dengan atasan, mengambil istirahat yang cukup, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Stres kerja terjadi karena tidak sesuai kemampuan seorang karyawan dengan tugas yang diberikan kepadanya, juga sering terjadi karena tertekannya karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan. Afandi (2016:220-227) Indikator stress kerja menurut yaitu, *physical environment stressor* (penyebab stress dari lingkungan fisik), *individual stressor* (penyebab stress dari individu), dan *group stressor* (penyebab stress dari kelompok).

Dari sisi fisiologis, orang yang stress terindikasi dari hal-hal berikut ini: mengalami gangguan perencanaan, sakit kepala karena beban kerja. Sementara itu, secara psikologis terlihat dari: merasa putus asa dalam bekerja, mudah tersinggung, sulit untuk berkonsentrasi, menunda-nunda pekerjaan, merasa bosan dengan pekerjaan, merasa gelisah dalam bekerja, kurang puas dengan hasil kerja, tidak bersemangat dalam bekerja, tidak senang mengikuti kegiatan kantor. Dari perilaku,

stress dilihat dari: tidak masuk kerja, sukar tidur akibat pekerjaan, nafsu makan berkurang, ada keinginan berhenti bekerja Kaswan (2017:122-123) Untuk penilaian ini, stress kerja diukur dari indikator-indikator antara lain:

1. Stressor kerja individu (*individual stressor*) adalah berhubungan dengan individu itu sendiri dan bagaimana ia berhubungan dengan pekerjaan spesifik pada pekerjaan itu. Stressor individu adalah konflik peran, ambiguitas peran, ruang lingkup pekerjaan, tekanan waktu, kemajuan karir, tanggung jawab terhadap orang lain, beban kerja kualitatif, dan beban kerja kuantitatif;
2. Stressor organisasi (*organizational stressor*) berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang harus dihadapi karyawan. Ketujuh pemicu organisasi adalah politik, penghargaan, partisipasi, kurangnya pemanfaatan, gaya pengawasan, struktur organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Dari berbagai referensi di atas, dapat disimpulkan banyak hal yang bisa dijadikan sebagai ukuran stress atau tidaknya karyawan akibat pengaruh dari lingkungan kerja, maupun di luar lingkungan.

Menurut Juliansyah (2013:103-114) Adapun indikator stres kerja adalah:

1. Konflik peran, Stres kerja hendaknya tidak menjadi konflik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan merasa bahwa harapan selalu sama dengan kenyataan.
2. Ambiguitas peran, Stres kerja membuat karyawan memiliki ambiguitas

dalam melaksanakan pekerjaan seperti bekerja cukup jelas.

3. Tekanan waktu, stres kerja hendaknya tidak membuat karyawan tertekan dalam pekerjaan sehingga tidak merasa terbebani.

4. Beban kerja, Stres kerja sebaiknya tidak menjadikan beban bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat Juliansyah (2013:103-114)

maka indikator stress kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, beban kerja

B. Penelitian Sebelumnya.

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Kevin & Pudjo Wibowo (2022)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri)	Rekrutmen, Penempatan Kerja Beban Kerja Produktivitas Kerja	Hasil pengujian secara parsial Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai sig sebesar

				<p>0,000 < 0,05. Ini sebagian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja memiliki dampak yang signifikan Terhadap produktivitas tenaga kerja</p>
2	Amelia Eka Safitri (2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi	Stres kerja, produktivitas kerja,	Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi

3	Rizki Andhi Irawan (2020)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada P.D. BPR Jepara Artha)	Stres kerja, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan P.D. BPR Jepara Artha
4	Hermita (2020)	Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Tonasa Pangkep	Stres kerja, produktivitas kerja,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressors individu, faktor stressors kelompok dan faktor stressors organisasi secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja PT. Semen

				Tonasa (Persero) Pangkep
5	Zainur Rozikin (2020)	Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Di Kota Malang	Variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Variabel bebas yaitu stres kerja dan konflik peran	Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa secara bersama-sama konflik peran dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
6	Encep Saefullah, Listiawati & Asti Nur Amalia (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Beban Kerja Stres Kerja Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan adanya pengaruh negatif antara beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber: Penulis (2023)

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang Kompetensi, Penempatan Pegawai dan Beban kerja dan Produktivitas maka dibuatlah kerangka pemikiran penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas

Menurut Mathis & Jackson (2016:262) menyatakan bahwa: “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:87) “Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan Organisasi melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (Nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (Kolusi). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka produktivitas pegawai tidak maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien.

Lebih lanjut penelitian ini juga mendukung teori B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2013:138). “Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya yang mampu mendorong

produktivitas pegawai.

Hasil penelitian Kevin & Pudjo Wibowo (2022) menyatakan bahwa Hasil pengujian secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Beban kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Gibson (2005) Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya keterikatan kerja karyawan semakin rendah.

Hasil penelitian Saefullah, Listiawati & Amalia (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas

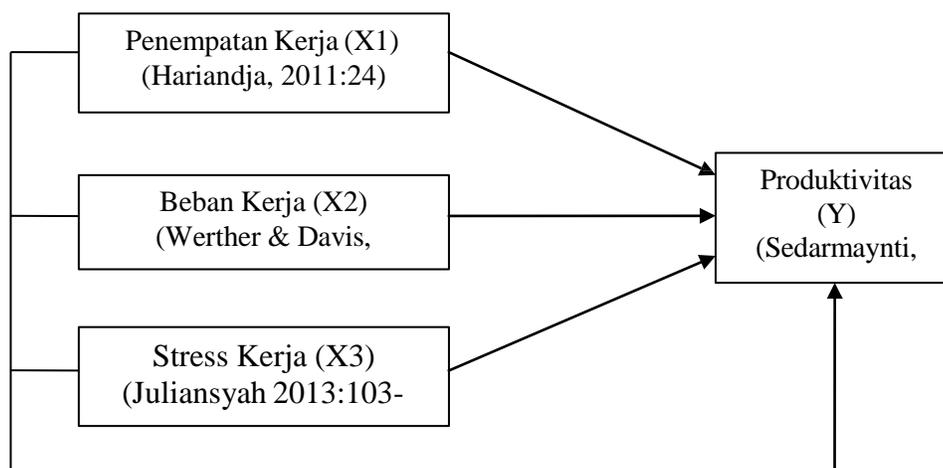
Menurut Kaswan (2017:21) Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat

lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya
Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi
kondisi lingkungan.

Hasil penelitian Amelia Eka Safitri (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun.

4. Pengaruh Penempatan Karyawan, Beban kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas

Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh produktivitas yang baik. Menurut Moorhead (2013:47) produktivitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Penempatan kerja, Beban kerja, Kompetensi.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2023)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

1. Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Primafood International.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Primafood International.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Primafood International.
4. Penempatan Pegawai, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Primafood International.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kausal menurut Manullang (2014:20) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Penelitian berlokasi di PT. Primafood International Jl. Yos Sudarso No. 88, Medan.
2. Penelitian dilakukan di kantor PT. Primafood International yang akan dilaksanakan dari bulan November 2022 sampai Maret 2023, adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No.	Jenis kegiatan	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024
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	Seminar Hasil						
8	Sidang Skripsi						

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Primafood International yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2019 : 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. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Primafood International yang berjumlah berjumlah 60 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT. Primafood International

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	<i>Area Manager</i>	3
2	<i>Supervisor</i>	6
3	<i>Medical reps</i>	20
4	Administrasi/IT	6
5	<i>Staff Gudang</i>	6
6	Pengantar Barang	5
7	Operator	2
8	Kolektor	5
9	<i>Security</i>	6
	Jumlah	60

Sumber: Penulis, 2023

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

a) Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian ini pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain data subjek, data fisik dan data dokumenter (Indriantoro dan Supomo, 2010:29)

b) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh pegawai PT. Primafood International. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikelompokkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama penempatan kerja (X1), variabel bebas kedua beban kerja (X2)

dan variable bebas ketiga stress kerja (X3) serta variabel terikat Produktivitas kerja (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. (Sedarmayanti, 2011:260)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Sedarmayanti, 2014:75)	<i>Likert</i>
Penempatan Pegawai (X1)	Penempatan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (Hariandja, 2011:24)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Ketrampilan kerja 4. Pengalaman kerja (Hariandja, 2011:24)	<i>Likert</i>

Beban Kerja (X2)	suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. (Werther & Davis, 2016:311)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan (Werther & Davis, 2016:311) 	Likert
Stres Kerja (X3)	Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketegangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. (Fitriastuti, 2013:103-114)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran 2. Ambiguitas peran 3. Tekanan waktu 4. Beban kerja (Fitriastuti, 2013:103-114) 	Likert

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (jika data primer) Wawancara diperlukan untuk mendukung kedua data di atas, jika diperlukan untuk melengkapi data, biasanya diberikan kepada salah satu yang mewakili perusahaan seperti kepala bagian pemasaran, kepala bagian keuangan. Data hasil wawancara sifatnya data

kualitatif.

3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4 Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Pakpahan,2014:21)

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur Situmorang dan Lufti, (2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:172). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00, Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melaluianalisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 - a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
 - b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Pakpahan, 2014:21).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Produktivitas kerja)

X₁ = Variabel bebas (Penempatan kerja)

X₂ = Variabel bebas (Beban kerja)

X₃ = Variabel bebas (Stress kerja)

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini pengolahan uji t menggunakan program SPSS

v. 24. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho: $b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak

berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh

terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (t hitung < t tabel) maka Ho

ditolak Jika nilai signifikansi (t hitung > t tabel)

maka Ho diterima

Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2012:292)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini pengolahan uji F menggunakan program SPSS v. 24. Bentuk pengujiannya:

Ho: $b = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (F hitung $<$ F tabel) maka H_0

diterima Jika nilai signifikansi (F hitung $>$ F tabel)

maka H_0 ditolak

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:57) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Primafood International

Pada tahun 1997 PT. Primafood International mengembangkan bisnis di bidang industri pengolahan makanan berbahan baku ayam dengan membuka pabrik di daerah Cikande, Serang. Yang merupakan salah satu pabrik pengolahan ayam termmodern di Indonesia. PT. Primafood International memiliki standar pengolahan produk dengan standar internasional antara lain :

1. Pengawasan *quality control* (QC) yang ketat.
2. Menerapkan sistem ISO 9001:2008, HACCP (*Hazard Analytical Critical Control Point*), dan FSSC 22000 (ISO 22000:2005 dan PAS 220:2008).
3. Diproses dalam suhu terkontrol.
4. Diproses dengan mesin pengolahan makanan *high technology* yang canggih dan *modern*.
5. *Higienis*, dengan minimalisasi peran tangan karyawan selama proses.
Produk matang dibekukan dengan sempurna.
6. Suhu kondisi penyimpanan dan pendistribusian selalu dalam keadaan yang beku.
7. Menggunakan daging ayam pilihan dan bahan lainnya

8. Diolah dengan bumbu - bumbu pilihan.
9. Fasilitas laboratorium berteknologi tinggi yang memadai.

PT. Primafood International berkomitmen menghasilkan produk produk berkualitas, maka produk- produk yang dihasilkan sudah memiliki sertifikat dan terdaftar pada :

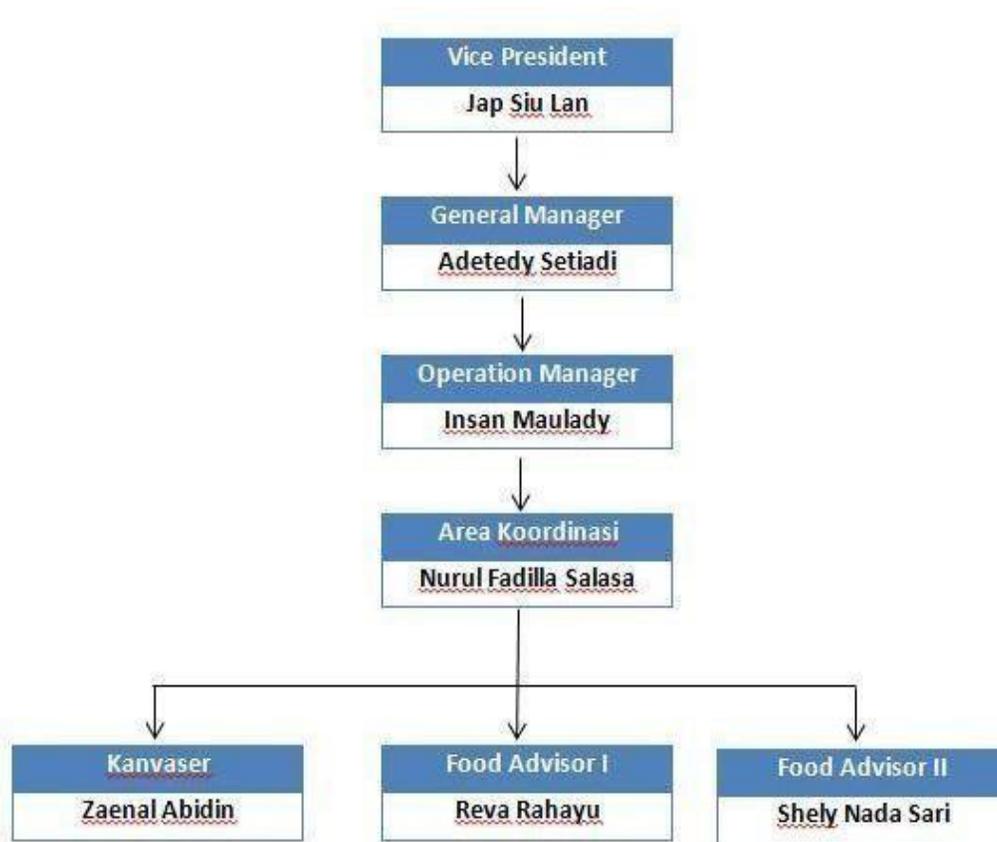
1. Sertifikat ISO 9001 versi 2008 & HACCP versi CODEX
2. Sertifikat Halal dari MUI
3. Terdaftar di BPOM (Badan Pengawasan Obat dan Makanan)
4. Nomor KVS (*Kontrol Veteriner Slaughter*) & nomor TPD (Tempat Pengolahan Daging dari Departemen Pertanian)

PT. Primafood International salah satu perusahaan di bawah naungan PT. Charoen Pokphand Indonesia, yang memiliki kantor cabang di Medan, Palembang, Banten, Jakarta, Bandung, Semarang, dan Surabaya. Dengan kualitas produk yang baik, produk Golden Fiesta, Fiesta, Champ, dan Okey. Yang layak dijadikan makanan pilihan keluarga. PT. Charoen Pokphand Indonesia dengan brand Fiesta dan Champ telah memperoleh penghargaan Top Brand, yaitu TOP BRAND (2008, 2009, 2010) dan TOP BRAND KIDS (2009, 2010).

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu kelengkapan penting di di dalam sebuah perusahaan yang menggambarkan tingkat tanggung jawab, wewenang dan atau pemisahan fungsi dari jabatan yang di pegang setiap karyawan. Lebih jelasnya

struktur organisasi adalah kerangka penting suatu *management* dalam pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang di bentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pokok dalam suatu perusahaan. Maka dari itu dibuatnya struktur organisasi ini adalah untuk mempermudah pembagian tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.



1. Direktur Utama

Menerima laporan penjualan barang, laporan keuangan, dan memperluas kerjasama dengan semua perusahaan di seluruh dunia untuk mendekatkan perusahaan ke pelanggan.

2. *General Manager*

- a. Menerima laporan dari tiap PIC cabang baik itu laporan penjualan, keuangan, stock barang, dll.
- b. Memberikan laporan kepada Direktur Utama

3. *Operation Manager*

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional
- b. Berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan anggaran penghasilan tiap unit operasional secara terukur dan mengendalikan realisasi anggaran secara efisien dan efektif
- c. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi
- d. Melakukan analisis proses bisnis secara detail di bidang produksi dan distribusi unit operasional
- e. Berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional
- f. Melakukan evaluasi kompensasi dan memberikan pelatihan proses produksi dan distribusi
- g. Mewakili manajemen dalam komunikasi yang konstruktif dengan pelanggan berkaitan dengan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional
- h. Monitoring penerimaan atau pembayaran piutang hasil penjualan

- i. Mengevaluasi laporan operasional dan SOP
4. Area Koordinator
- a. Menerima laporan penjualan dari tiap cabang
 - b. Mengawasi tiap cabang agar mencapai target
 - c. Mengawasi kinerja PIC dan SL tiap cabang
5. *Canvasser*
- a. Bertanggung jawab menjalankan rencana yang sudah diberikan
 - b. Membuat target prestasi yang ditetapkan oleh atasan serta melakukan pengembangan Retail *Outlet* di wilayahnya masing-masing
 - c. Melakukan edukasi, branding program ke Retail *Outlet*
 - d. Bertanggung jawab membuat nota penjualan di Retail *Outlet*
 - e. Bertanggung jawab serta memastikan uang setoran sesuai dengan SOP yang berlaku
 - f. Mengikuti disiplin waktu yang sudah ditetapkan, penyetoran uang, penyerahan nota dan perhitungan barang
6. *Food Advisor*
- a. Menjaga Penampilan
 - b. Kasir
 - c. Melayani pembeli, berkaitan dengan produk yang dijual
 - d. Menjaga kebersihan dan kerapihan toko

b. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 60 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Food International. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015)

c. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 80 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Prima Food International. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25	15	25.0	25.0	25.0
26-30	23	38.3	38.3	63.3
>30	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Prima Food International terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Prima Food International didominasi satu karakteristik usia yaitu 26-30 sebesar 23 karyawan (38.3%), tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki Produktivitas kerja.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 16 orang (26,7%) dan laki-laki 44 orang (73,3%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang jauh berbeda banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Prima Food International didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai penempatan kerja, Beban kerja, stress kerja dan Produktivitas kerja.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	5.0	5.0	5.0
	D3	29	48.3	48.3	53.3
	S1	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 28 orang (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

PT. Prima Food International lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian karyawan bahwa karyawan PT. Prima Food International memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	7	11.7	11.7	11.7
	3-4 tahun	26	43.3	43.3	55.0
	>5 tahun	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar lama bekerja responden adalah > 5 tahun yaitu sebanyak 27 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Prima Food International sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian karyawan PT. Prima Food International memiliki pengalaman kerja di PT. Prima Food International. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

d. Hasil Jawaban Responden

1) Variabel Penempatan kerja (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel penempatan kerja

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Karyawan
Ditempatkan Dalam Bekerja Sesuai Dengan
Pendidikan Terakhir Yang Dimiliki.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	3	5.0	5.0	10.0
	KS	19	31.7	31.7	41.7
	S	11	18.3	18.3	60.0
	SS	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: hal ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pendidikan terakhir oleh karyawan.

Tabel 4.7
Tabulasi Jawaban Responden Pendidikan Yang
Diperoleh Dapat Membantu Melakukan Pekerjaan
Dengan Baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	1	1.7	1.7	5.0
	KS	11	18.3	18.3	23.3
	S	23	38.3	38.3	61.7
	SS	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiapn responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai pendidikan yang diperoleh dapat membantu melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.8
Tabulasi Jawaban Responden Posisi karyawan sudah sesuai dengan
latar belakang pendidikan yang dimiliki.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	10.0	10.0	10.0
TS	7	11.7	11.7	21.7
KS	13	21.7	21.7	43.3
S	12	20.0	20.0	63.3
SS	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Posisi karyawan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Tabel 4.9
Tabulasi Jawaban Responden karyawan
memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	16	26.7	26.7	30.0
	S	16	26.7	26.7	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai karyawan memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.10
Tabulasi Jawaban Responden Karyawan merasa bahwa karakteristik
pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki..

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	5	8.3	8.3	11.7
	KS	17	28.3	28.3	40.0
	S	20	33.3	33.3	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Tabel 4.11
Tabulasi Jawaban Responden Pemberian kompensasi tergantung
kepada penempatan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	KS	13	21.7	21.7	28.3
	S	22	36.7	36.7	65.0
	SS	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Pemberian kompensasi tergantung kepada penempatan kerja.

Tabel 4.12
Tabulasi Jawaban Responden Pengalaman kerja sebelum di perusahaan ini
sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang Saya kerjakan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	10	16.7	16.7	20.0
	S	16	26.7	26.7	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Pengalaman kerja sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang Saya kerjakan.

Tabel 4.13
Tabulasi Jawaban Responden Sebelum bekerja disini saya sudah memiliki pengalaman di beberapa perusahaan lainnya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	12	20.0	20.0	23.3
	S	14	23.3	23.3	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden setuju terhadap pernyataan mengenai Sebelum bekerja disini saya sudah memiliki pengalaman di beberapa perusahaan lainnya.

2) Variabel Beban Kerja (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel beban kerja

Tabel 4.14
Tabulasi Jawaban Responden perusahaan menerapkan target yang terlalu besar kepada karyawannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	4	6.7	6.7	10.0
	KS	13	21.7	21.7	31.7
	S	14	23.3	23.3	55.0
	SS	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai perusahaan menerapkan target yang terlalu besar kepada karyawannya.

Tabel 4.15
Tabulasi Jawaban Responden Walaupun target yang besar
saya dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	5	8.3	8.3	10.0
	KS	11	18.3	18.3	28.3
	S	10	16.7	16.7	45.0
	SS	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai walaupun target yang besar saya dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.16
Tabulasi Jawaban Responden Saya memiliki kemampuan
analisis sesuai divisi penempatan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	6	10.0	10.0	21.7
	KS	8	13.3	13.3	35.0
	S	11	18.3	18.3	53.3
	SS	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja.

Tabel 4.17
Tabulasi Jawaban Responden Saya mampu memberikansolusi
terhadap penyelesaian pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	KS	16	26.7	26.7	33.3
	S	9	15.0	15.0	48.3
	SS	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian

pekerjaan.

Tabel 4.18
Tabulasi Jawaban Responden Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang lain setelah pekerjaan sebelumnya sudah selesai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	4	6.7	6.7	10.0
	KS	15	25.0	25.0	35.0
	S	16	26.7	26.7	61.7
	SS	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya selalu mengerjakan pekerjaan yang lain setelah pekerjaan sebelumnya sudah selesai.

Tabel 4.19
Tabulasi Jawaban Responden Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	3	5.0	5.0	8.3
	KS	12	20.0	20.0	28.3
	S	16	26.7	26.7	55.0
	SS	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja.

Tabel 4.20
Tabulasi Jawaban Responden Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.7	1.7	1.7
TS	2	3.3	3.3	5.0
KS	18	30.0	30.0	35.0
S	10	16.7	16.7	51.7
SS	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

Tabel 4.21
Tabulasi Jawaban Responden Tugas yang selalu diberikan
terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	13	21.7	21.7	25.0
	S	13	21.7	21.7	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.

3) Variabel Stress Kerja (X3)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel beban kerja

Tabel 4.22
Tabulasi Jawaban Responden Masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan pekerjaannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	9	15.0	15.0	18.3
	S	17	28.3	28.3	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Tabel 4.23
Tabulasi Jawaban Responden Di tempat saya bekerja masih ada konflik antara rekan kerja yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	2	3.3	3.3	5.0
	KS	8	13.3	13.3	18.3
	S	18	30.0	30.0	48.3
	SS	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai di tempat saya bekerja masih ada konflik antara rekan kerja

yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat..

Tabel 4.24
Tabulasi Jawaban Responden Beberapa karyawan di perusahaan
masih belum mengetahui perannya di perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.3	8.3	8.3
	KS	11	18.3	18.3	26.7
	S	15	25.0	25.0	51.7
	SS	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai di tempat beberapa karyawan di perusahaan masih belum mengetahui perannya di perusahaan.

Tabel 4.25
Tabulasi Jawaban Responden Masih ada karyawan yang belum
paham atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	14	23.3	23.3	25.0
	S	14	23.3	23.3	48.3
	SS	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju

terhadap pernyataan mengenai masih ada karyawan yang belum paham atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.26
Tabulasi Jawaban Responden Target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu besar sehingga karyawan tidak mencapai target tersebut.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	4	6.7	6.7	8.3
	KS	8	13.3	13.3	21.7
	S	18	30.0	30.0	51.7
	SS	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu besar sehingga karyawan tidak mencapai target tersebut.

Tabel 4.27
Tabulasi Jawaban Responden Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat..

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	11	18.3	18.3	21.7
	S	15	25.0	25.0	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat.

Tabel 4.28
Tabulasi Jawaban Responden Beban kerja yang diberikan sangat besar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	9	15.0	15.0	18.3
	S	14	23.3	23.3	41.7
	SS	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai beban kerja yang diberikan sangat besar.

Tabel 4.29
Tabulasi Jawaban Responden Saya selalu melakukan perbaikan dalam bekerja karena waktu yang diberikan sangat singkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	9	15.0	15.0	18.3
	S	17	28.3	28.3	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya selalu melakukan perbaikan dalam bekerja karena waktu yang diberikan sangat singkat.

4) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja

Tabel 4.30
Tabulasi Jawaban Responden Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan..

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	7	11.7	11.7	15.0
	S	14	23.3	23.3	38.3
	SS	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.31
Tabulasi Jawaban Responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	11	18.3	18.3	21.7
	S	17	28.3	28.3	50.0
	SS	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.

Tabel 4.32
Tabulasi Jawaban Responden saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	6	10.0	10.0	13.3
	S	17	28.3	28.3	41.7
	SS	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.33
Tabulasi Jawaban Responden saya mampu bekerja mencapai/melebihi target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	12	20.0	20.0	21.7
	S	17	28.3	28.3	50.0
	SS	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.

Tabel 4.34
Tabulasi Jawaban Responden Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	1	1.7	1.7	3.3
	KS	12	20.0	20.0	23.3
	S	17	28.3	28.3	51.7

SS	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.35
Tabulasi Jawaban Responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5.0	5.0	5.0
TS	1	1.7	1.7	6.7
KS	8	13.3	13.3	20.0
S	16	26.7	26.7	46.7
SS	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.

Tabel 4.36
Tabulasi Jawaban Responden Saya dapat
bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan
pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	2	3.3	3.3	5.0
	KS	13	21.7	21.7	26.7
	S	14	23.3	23.3	50.0
	SS	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan pimpinan.

Tabel 4.37
Tabulasi Jawaban Responden Saya selalu ini
menggunakan dan memelihara dengan baik
barang milik perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	8	13.3	13.3	15.0
	S	19	31.7	31.7	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan sangat setuju: ini menunjukkan bahwa setiap responden sangat setuju terhadap pernyataan mengenai saya selalu ini menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan.

B. Analisis Data Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38.
Uji Validitas Variabel Penempatan kerja (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.0500	30.353	.663	.888
X1.2	27.8167	31.542	.710	.884
X1.3	28.2667	29.046	.641	.895
X1.4	27.8000	30.502	.830	.873
X1.5	28.1667	31.429	.647	.889
X1.6	27.8833	32.139	.695	.885
X1.7	27.5833	32.145	.744	.882
X1.8	27.6167	32.884	.635	.890

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk penempatan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,30$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.39
Uji Validitas Variabel Beban kerja (X2) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.6167	40.478	.405	.885
X2.2	26.3000	37.569	.639	.862
X2.3	26.6500	33.757	.703	.856
X2.4	26.6000	38.007	.607	.865
X2.5	26.4833	35.508	.772	.848
X2.6	26.5333	36.728	.644	.861
X2.7	26.3833	37.732	.635	.862
X2.8	26.3000	36.824	.725	.853

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Beban kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.40
Uji Validitas Stress kerja (X3) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.8167	28.796	.538	.874
X3.2	27.6667	28.701	.602	.866
X3.3	27.7167	28.952	.605	.866
X3.4	27.8667	29.236	.657	.861
X3.5	28.0167	27.610	.723	.853
X3.6	27.9000	27.685	.719	.854
X3.7	27.8500	27.858	.677	.858
X3.8	27.6500	28.706	.609	.866

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Stress kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja (Y) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.7000	26.485	.517	.825
Y.2	27.8333	26.175	.607	.811
Y.3	27.7000	25.807	.577	.816
Y.4	27.4000	30.549	.329	.842
Y.5	27.6500	27.113	.630	.809
Y.6	27.6833	26.729	.553	.819
Y.7	27.6333	26.575	.681	.803
Y.8	27.4833	27.373	.666	.806

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Produktivitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan rekan kerja untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.42
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karkarakteristik Individu	,899	8
Beban kerja	,877	8
Stress kerja	,878	8
Produktivitas kerja	,836	8

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga variabel dikatakan handal.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Tabel 4.43
Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov One-Sample
Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63558326
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.052
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

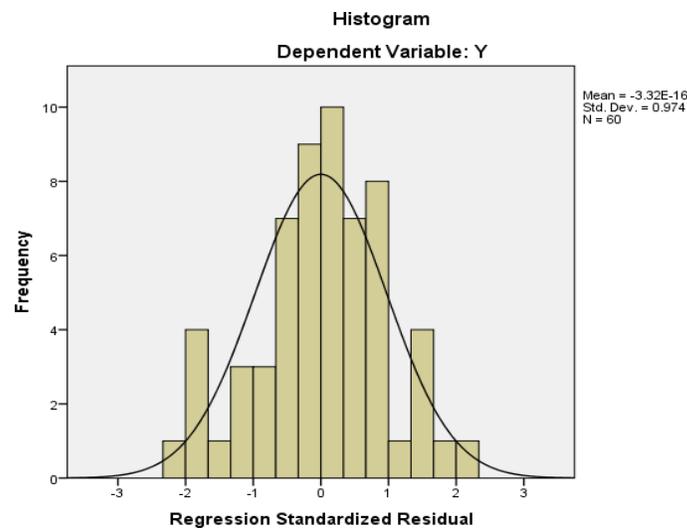
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

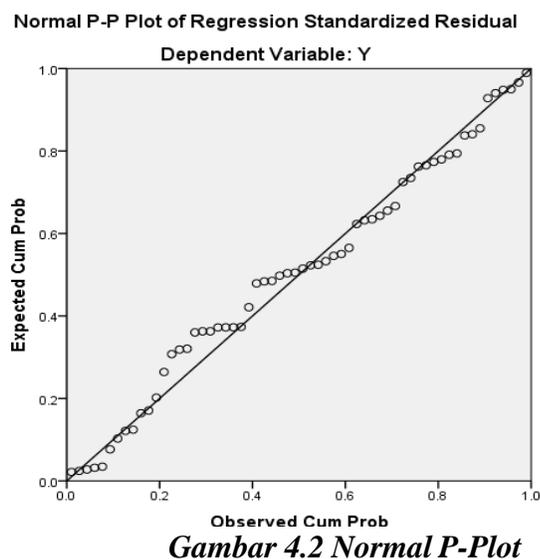
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel $> 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan.



Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel 4.44
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	1.846	.070	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	.028	.978	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

Sumber: Data Diolah (2023)

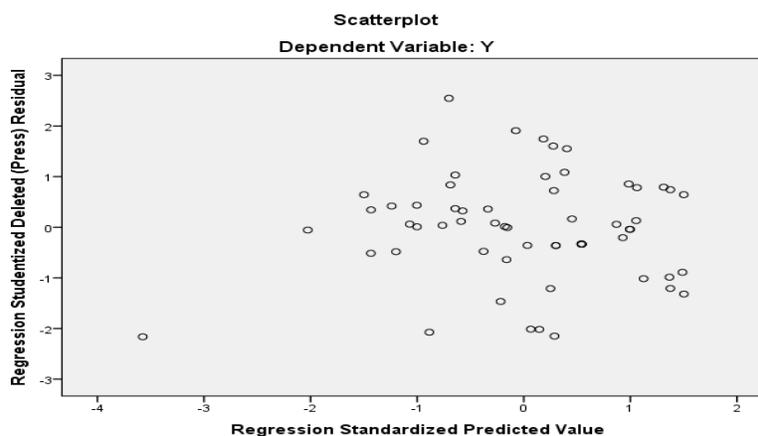
a. Dependent Variable: Y

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10, hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Diolah (2023)

Gambar 4.3 Grafik Scater Plot

a titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu penempatan kerja dan Beban kerja serta satu variabel dependen yaitu Produktivitas kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.45

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	1.846	.070	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	.028	.978	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.460 + 0,228X_1 + 0,003X_2 + 0.434X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh penempatan kerja dan Beban kerja terhadap Produktivitas kerja yaitu :

1. 10.460 menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan kerja, Beban kerja dan Stress kerja adalah nol (0) maka nilai Produktivitas kerja sebesar 10.460.
2. 0,228 menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan kerja ditingkatkan 100% maka nilai Produktivitas kerja akan bertambah 22,8%.
3. 0,003 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban kerja ditingkatkan 100% maka nilai Produktivitas kerja akan berkurang 0,3%.
4. 0.434 menunjukkan bahwa apabila variabel Stress kerja ditingkatkan 100% maka nilai Produktivitas kerja akan bertambah 43,4%.

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	1.846	.070	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	.028	.978	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Tabel 4.46

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05)

nilai t untuk n adalah $60 - 3 = 57$ adalah 1,66

c. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.846 > 1,66$) dan tingkat signifikan ($\text{Sig } 0.070 > \alpha 0.05$). dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap Produktivitas kerja.

2. Pengaruh Beban kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,028 < 1,66$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.978 > \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 diterima dan H_0 diterima kesimpulannya: tidak ada pengaruh signifikan Beban kerja terhadap Produktivitas kerja.

3. Pengaruh Stress kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,543 > 1,66$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.001 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Stress kerja terhadap Produktivitas kerja.

C. Uji F

Sugiyono (2015) Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien korelasiberganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Tabel 4.47 Uji F**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.754	3	257.585	11.378	.000 ^b
	Residual	1267.829	56	22.640		
	Total	2040.583	59			

A. Dependent Variable: Y

B. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000

< α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya

:ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan Beban kerja terhadap

Produktivitas kerja.

D. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4.48 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615(a)	,379	,345	2,92669

a Predictors:(Constant), X1, X2

b Dependent Variable:Y

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.345 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh penempatan kerja, Beban kerja dan Stress kerja sebesar 34,5% untuk mempengaruhi variabel Produktivitas kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.070 (Sig 0.070 > α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap Produktivitas kerja.

Menurut Rivai (2019:127) karakteristik adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Karakteristik membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang karakteristiknya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi maka karakteristik pegawai hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kualitas karakteristik dan kinerjanya. Hanya dengan karakteristik yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

2. Pengaruh Beban kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Beban kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.978 (Sig 0.978 > α 0.05). dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan Beban kerja terhadap Produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019:23), beban kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor beban kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

3. Pengaruh Stress kerja Terhadap Produktivitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh tingkat signifikan (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Stress kerja terhadap Produktivitas kerja.

Stress kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2019:25). Lingkungan Stress Kerja ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.Stress kerja ini

tidak kalah pentingnya dengan beban kerja. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan Stress kerja, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2018:187) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

4. Pengaruh Penempatan kerja, Beban kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya :ada pengaruh signifikan penempatan kerja, Beban kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas kerja.

Menurut Rivai (2019:129), karakteristik membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang karakteristiknya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi maka karakteristik pegawai hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kualitas karakteristik dan kerjanya. Hanya

dengan karakteristik yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2019:23), beban kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor beban kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019:25), Lingkungan Stress Kerja ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Stress kerja ini tidak kalah pentingnya dengan beban kerja. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan Stress kerja, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar Sig $0.070 < \alpha 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap Produktivitas kerja.
2. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar Sig $0.978 > \alpha 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan Beban kerja terhadap Produktivitas kerja.
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Stress kerja berdasarkan uji t diperoleh tingkat signifikan (Sig $0.001 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Stress kerja terhadap Produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Sig. $0.000 < \alpha 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja, Beban kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

5. Disarankan kepada Manajemen PT. Prima Food International Belawan agar menempatkan karyawan pada posisinya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.
6. Disarankan kepada Manajemen PT. Prima Food International Belawan Agar tidak memberikan target yang terlalu besar kepada karyawannya yang bertujuan untuk mengurangi stress kerja dan target dari pekerjaan tersebut dapat tercapai.
7. Disarankan kepada Manajemen PT. Prima Food International Belawan Agar memberikan penjelasan dan informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Baharuddin, Dkk. (2015). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gomes, Faustino Cardoso (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE. Hasibuan,
- P.S. Malayu (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo (2010) *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel (2013) *Human Resource Management, an Experiential Approach, Mc Graw- Hill International Edition*. Sixth Edition. Printed in Singapore
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John (2014) *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi (2015) *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Manullang (2014) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia Mathis,
- R.L. & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono (2010) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono (2012) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE

Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Umi Narimawati (2017) *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Wibowo. (2010) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali PersZwell.

Michael.(2010). *Creating a Culture of Competence*. New York:

John Wiley & Sons, Inc

Hariandja, Marihot T.E (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo

Indah astati (2011) *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Riau Advertising Pekanbaru*

Saridana (2012) *Analisis Penempatan Karyawan dan kompetensi pada PT. Buana Wira Lestari Mas Indra Sakti di Sungai Limau Kec. Siberida Kab. Indragiri Hulu Rengat*

Untung Sriwidodo dan Agus Budi Haryanto (2013) *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan.*

Jurnal

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. *Jurnal TepakManajemen Bisnis* Vol VII No 1 Januari 2015
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- M.Harlie (2012) *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5:

Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.

Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.

Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.

RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.

Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.