



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF FINANSIAL DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TIDAK TETAP BAGIAN PRODUKSI PG. LESTARI PATIANROWO
NGANJUK**

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, FINANCIAL INCENTIVE
AND JOB STRESS TOWRDS THE PRODUCTIVITY OF IRREGULAR
EMPLOYEES PRODUCTION DIVISION IN PG. LESTARI PATIANROWO
NGANJUK

SKRIPSI

Oleh:

Anita Oktaviani

NIM.120810201141

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF FINANSIAL DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TIDAK TETAP BAGIAN PRODUKSI PG. LESTARI PATIANROWO
NGANJUK**

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, FINANCIAL INCENTIVE
AND JOB STRESS TOWRDS THE PRODUCTIVITY OF IRREGULAR
EMPLOYEES PRODUCTION DIVISION IN PG. LESTARI PATIANROWO
NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan guna sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh:

Anita Oktaviani

NIM.120810201141

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Anita Oktaviani
NIM : 120810201141
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial Dan Stres
Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tidak Tetap
Bagian Produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

21 Oktober 2016

Yang menyatakan,

Anita Oktaviani

NIM : 120810201141

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial Dan Stres
Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tidak Tetap
Bagian Produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.

Nama Mahasiswa : Anita Oktaviani

NIM : 120810201141

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 14 Oktober 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E.,M.Si.

Hadi Paramu MBA,Ph.D.

NIP. 197405022000032001

NIP. 196901201993031002

Menyetujui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., M.M.

NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF FINANSIAL DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TIDAK TETAP BAGIAN PRODUKSI PG. LESTARI PATIANROWO
NGANJUK**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Anita Oktaviani

NIM : 120810201141

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

21 Oktober 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Muhammad Svaharudin M.M : (.....)

NIP. 195509191985031003

Sekretaris : Ema Desia Prajutiasari S.E., M.M. : (.....)

NIP. 197912212008122022

Anggota : Ana Mufidah S.E., M.M. : (.....)

NIP.198002012005012001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Jember

Foto 4 x 6

Dr. Moehammad Fathorrazi. S.E. M.Si

NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Penyemangat dan pahlawan dalam hidupku yaitu Ibunda Purwati dan Ayahanda Sukardi tercinta. Kuucapkan terimakasih yang tak terhingga atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta do'a yang selalu dipanjatkan untuk putrimu satu-satunya ini yang mungkin tidak dapat terbalas dengan apapun.
2. Kakakku dan adikku tercinta
3. Sahabat-sahabatku tercinta
4. Semua guru-guru sejak Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikannya.
5. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Janganlah berdoa untuk hidup yang mudah, tetapi berdoalah untuk menjadi manusia yang tangguh.”

(John F. Kennedy)

“Mungkin tidak tepat waktu, tetapi insyaAllah diwaktu yang tepat.”

(Anita Oktaviani)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu pasti ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah [94]: 6)

“Think big, start small, move fast”

(Darmono)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya”

(Shakespeare)

RINGKASAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TIDAK TETAP BAGIAN PRODUKSI PG. LESTARI PATIANROWO NGANJUK; Anita Oktaviani; 120810201141; 2016; 128 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakan kopetensi global. Tujuan organisasi atau badan usaha dapat dicapai dengan tersedianya sumber daya manusia yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.

Objek dalam penelitian ini adalah PG. Lestari Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu *dissproportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kelonggaran yang di tolerir sebesar 5%, berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampel yang di gunakan yaitu 110 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh secara silmutan dan parsial variabel lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, insentiff finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk, maka dapat diambil kesimpulan secara silmutan lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial di peroleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel insentif finansial dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, FINANCIAL INCENTIVE AND JOB STRESS TOWRDS THE PRODUCTIVITY OF IRREGULAR EMPLOYEES PRODUCTION DIVISION IN PG. LESTARI PATIANROWO NGANJUK; Anita Oktaviani; 120810201141; 2016; 128 Pages; Manajement Department Economics and Business Faculty Jember University

Human resources is an important part in reaching any kind of companies' goal. Therefore, every company has modern equipment with high technology. Human resources is one of the leading drivers for each operating company. Thus, developing human resource is a key strategy to uphold global competencies. The purpose of the organization or enterprise can be achieved with the existence of human resources who are constantly dedicated and professionals to contribute significantly to the company. There are factors affecting the productivity of employees such as work environment, financial incentives and job stress. The purpose of this study is to analyze the influence of the working environment, financial incentives and job stress towards the productivity of irregular employees production division in PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.

The object of this research is PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. The population in this study is irregular employees production division in PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. The sampling technique of this study which is used is *dissproportionate stratified random sampling* by using the formula slovin level tolerable leeway of 5%,, based on the calculation results of samples from 110 employees. The methods of data analysis which is used in this research is multiple linear regression, in order to know the effect of partial work environment, financial incentives and job stress on productivity.

Based on the results of research and discussion on the influence of the working environment, financial incentives and work stress on work productivity of irregular employees production division PG. Lestari Patianrowo Nganjuk show that the work environment partially does not significantly effect the work productivity. On the other hand, the variable financial incentives and work stress are partially showing significant effect on work productivity of irregular employees production division PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
3. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah dengan sepenuh hati, sabar, dan pengertian memberikan banyak semangat dan nasehat yang membangun bagi penulis.
4. Bapak Hadi Paramu MBA, Ph.D., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak dorongan serta semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
5. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M, Ibu Ema Desia Prajitiyasari S.E., dan Ibu Ana M.M Mufidah S.E, M.M., selaku dosen penguji skripsi yang telah banyak memberikan masukan, kritik dan saran yang sangat bermanfaat dan semangat bagi penulis.

6. Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya selama studi,
7. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini,
8. Teristimewa untuk ibunda dan ayahanda, Purwati dan Sukardi, kakak saya Andik Purwanto, Endra Efendy, Elip Tri Efendi dan adik saya Dani Prastyo, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun materil, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik,
9. Sahabat-sahabatku Imas Wanti Z, Nur Latiffa, Ganang Marta, Muhammad Faris, Sudhy Harjo S, terimakasih atas persahabatan kita slama ini, terimakasih telah membantuku, penghibur ketika sedih, dan selalu setia dan selalu bersama berjuang dalam menjalani kehidupan perkuliahan, mulai dari semester satu sampai dengan menyelesaikan tugas skripsi. Terimakasih untuk Do'a dan semangatnya
10. Temanku Rizki Fatmawati terimakasih banyak atas bantuan, motivasi, dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman Manajemen 2012, Hafida, Rizal, Anton, Elis, Sidik, Suci, Uwik, Ropik, dan teman-teman manajemen 2012 lainnya yang tidak bisa di sebut satu per satu, terimakasih atas semangat serta bantuan kalian selama penyusunan skripsi.
12. Para sahabat Kos Halmahera 19, Mbak Injonk, Mbak Sinta, Mbak yeni, Mbak Rista, Mbak dika, Mbak iis, Mbak linda, Yesi P, Indah dwi, Desita, Ayu, Dea, Cici dan Ayang. Terimakasih atas semangat, bantuan dan kebersamaan slama ini. Kalian adalah keluarga yang sangat hangat layaknya bersama keluarga sendiri.
13. Para sahabat KKN 46 Nandan Gilang C, Yuningtyas Nely, Susan Helen Okta, Nuky W, Chandra R, Anugerah Septiano, Bayu L, Rizky Anggarlian, dan Haidar yang telah memberikan dukungan dan motivasi,

14. Sahabatku-sahabatku tercinta di kediri dan nganjuk, Hernika I, Irma N.F, Elly Kristiani, Fery Dwi A, Muhammad Choirul A. terimakasih untuk Do'a dan semangatnya.
15. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 14 Oktober 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Lingkungan Kerja	10
2.1.2 Insentif Finansial	14
2.1.3 Stres Kerja	16
2.1.4 Produktivitas Kerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konseptual	34
2.4 Hipotesis.....	35
BAB 3. METODE PENELITIAN	39
3.1 Rancangan Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.2.1 Populasi.....	39
3.2.2 Sampel.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	40
3.4 Metode Pengumpulan Data	40
3.5 Identifikasi Variabel.....	41
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	41
3.7 Metode Analisis Data.....	45
3.7.1 Uji Instrumen	45

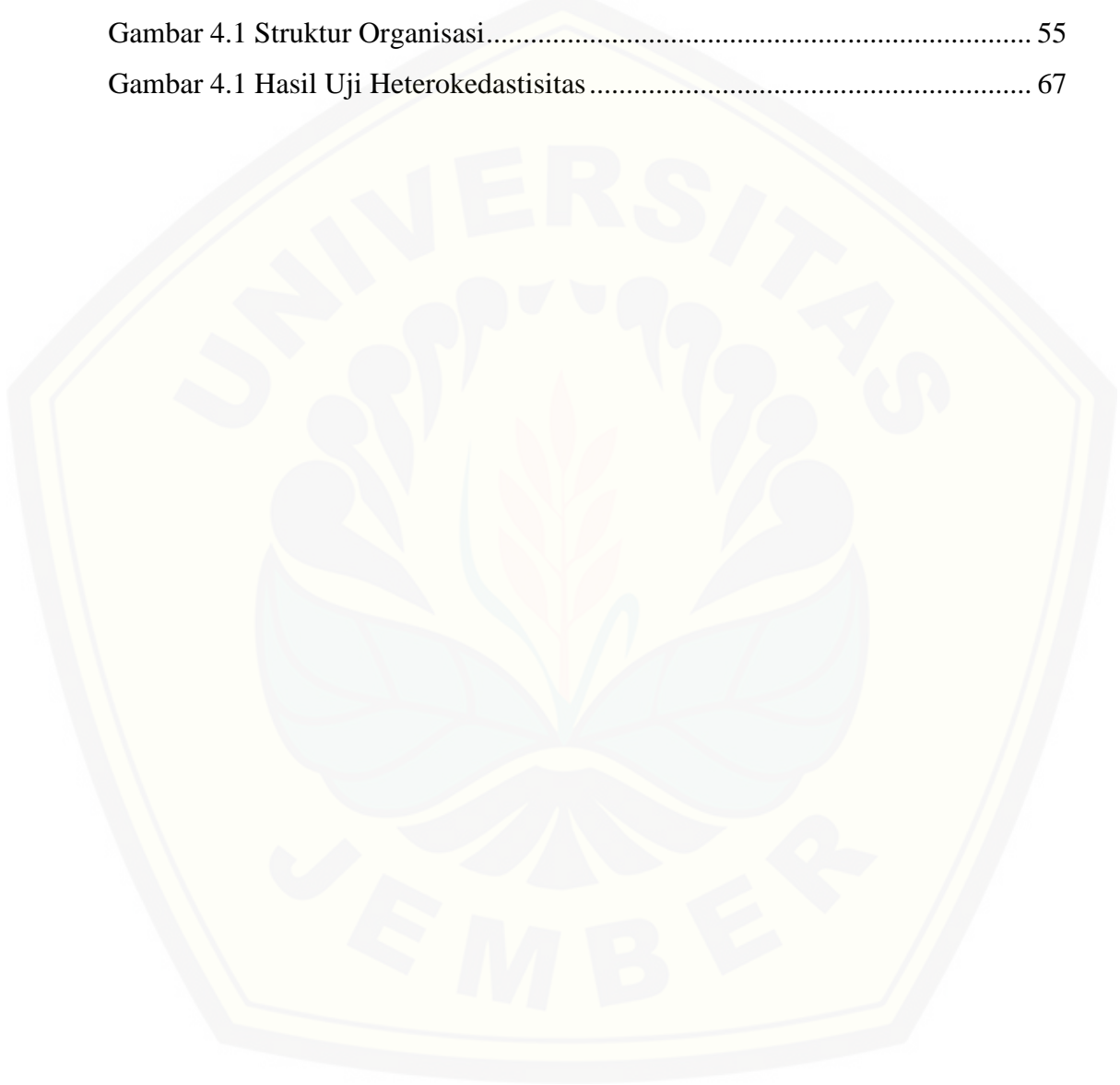
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8 Uji Hipotesis	49
3.8.1 Uji F	49
3.8.2 Uji t	50
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	52
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	54
4.2 Data Karakteristik Responden.....	56
4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel	59
4.4 Uji Instrumen	64
4.4.1 Uji Validitas	64
4.4.2 Uji Reliabilitas	64
4.5 Analisi Regresi Linier Berganda.....	65
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	66
4.6.2 Uji Heterorkedastisitas.....	66
4.6.3 Uji Autokorelasi.....	67
4.7 Uji Hipotesis	68
4.7.1 Uji F	68
4.7.2 Uji t	68
4.8 Pembahasan.....	69
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	69
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	69
4.8.3 Pengaruh kecerdasan Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja.....	71
4.8.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	72
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Data Produksi Gula PG. Lestari.....	5
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Tabel Perhitungan Sampel.....	40
Tabel 3.2 Tabel Jenis Data dan Sumber Data	40
Tabel 3.3 Tabel Identifikasi Variabel.....	41
Tabel 4.1 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4 Tabel Rekapitulasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.5 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.6 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Insentif Finansial	61
Tabel 4.7 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Stres Kerja.....	62
Tabel 4.8 Tabel Hasil analisis deskriptif variabel Produktivitas Kerja.....	63
Tabel 4.9 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Validitas.....	64
Tabel 4.10 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.11 Tabel Rekapitulasi Perhitungan Uji Multikolinieritas	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	35
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	67



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	83
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	89
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif	101
Lampiran 4 Uji Validitas.....	110
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran 6 Analisis Regresi linier Berganda.....	117
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	119
Lampiran 8 Tabel <i>Durbin Watson</i>	121
Lampiran 9 Tabel t.....	123
Lampiran 10 Tabel F.....	124

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson,1996:32). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Tujuan organisasi atau badan usaha dapat dicapai dengan tersedianya Sumber Daya Manuasia (SDM) yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi denganperusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Oleh karena itu kinerja dan kualitas SDM adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Hal ini perlu dilakukan, karena tanpa adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber sumber ekonomi

untuk menghasilkan sesuatu atau dapat diartikan pula sebagai perbandingan antara penghasilan (*output*) dengan pengorbanan (*input*) (Suprihanto,2001: 12).

Banyak faktor yang mendorong dan mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar bergerak ke arah positif, karena setiap perusahaan selalu menginginkan adanya peningkatan produktivitas yaitu melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang akan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan perusahaan itu sendiri. Produktivitas dalam hubungannya dengan produktivitas tenaga kerja ditunjukkan dengan wujud kerja dari para pekerja atau karyawan perusahaan. Dalam arti pendelegasian tugas-tugas dapat terlaksana sesuai ketentuan yang berlaku dalam menghasilkan barang atau jasa yang ditargetkan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek aspek ekonomis (Handoko,2001:193).

Lingkungan kerja atau tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu, manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian. Maka dari itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen yang bersangkutan, karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan terpenuhinya kebutuhan para karyawan dapat memberikan rasa yang nyaman dan puas pada karyawan, sehingga selalu mendorong motivasi karyawan untuk bekerja secara baik dan produktif. Apabila lingkungan kerja di perusahaan tidak mendapat perhatian oleh manajemen maka akan berdampak pada menurunnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada produktivitasnya.

Lingkungan kerja PG. Lestari Patonrowo Nganjuk sudah terbilang cukup baik hal ini berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh

peneliti, PG. Lestari Pationrowo Nganjuk sudah menggunakan produk untuk keamanan dan keselamatan kerja dengan Standart Nasional Indonesia (SNI) yang bisa dikatakan dapat melindungi keamanan dari pekerja. Teknologi sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil yang optimal dalam melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Itulah sebabnya lingkungan kerja harus dirancang sebaik mungkin sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada pemakainya dan akhirnya menghasilkan produktivitas yang baik. Teknologi yang digunakan di PG. Lestari Pationrowo Nganjuk sudah menerapkan alat peredam kebisingan mesin dalam pabrik akan tetapi alat ini kurang bekerja optimal untuk meredam kebisingan suara yang dirasakan karyawan, hal ini menjadikan karyawan sulit kurang berkonsentrasi dan membuat karyawan cenderung mudah emosi, ketidakstabilan emosi dan perasaan kurang nyaman dalam bekerja akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan serta dapat menimbulkan stres kerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja, maka hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ahyari,2002:207).

Menurut Panggabean (2002:77) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Menurut Hasibuan (2010:183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain lingkungan kerja, upah insentif juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Upah insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri dalam pelaksanaan pemberian insentif, baik dalam hal seberapa besar jumlah

insentif yang diberikan ataupun bentuk apa saja, baik insentif material dan insentif non material yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang tinggi, hal itu mencakup pemberian insentif yang tepat.

Insentif merupakan bonus tambahan yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan tujuan organisasi (Handoko,2010:176). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat tercapainya tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materi) dan insentif non finansial (non materi). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memicu produktivitas kerja karyawan.

Insentif finansial yang diberikan PG. Lestari Patianrowo Nganjuk kepada karyawan tidak tetap bagian produksi terbilang cukup memadai, hal ini berdasarkan wawancara kepada manajer SDM bahwa PG. Lestari Patianrowo Nganjuk memberikan gaji, tunjangan lembur, tunjangan hari raya, tunjangan bantuan pernikahan, bantuan karyawan atau keluarga yang meninggal dunia, bantuan perawatan kesehatan dan iuran BPJS ketenagakerjaan.

Selain lingkungan kerja dan upah insentif, yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan antara lain tingkat stress kerja. Stress kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasa terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, autoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi (Mangkunegara,2004:93). Stres adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu

tertentu. Selye mendefinisikan stres sebagai reaksi non spesifik tubuh terhadap beberapa tuntutan yang melebihi dari kemampuannya (Bambang Tarupolo,2002:4). Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Anwar Prabu,1993:93). Menurut Pandji Anoraga (2001:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Stres yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi, membuat semakin tinggi tingkat stresnya dan semakin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya (Ashar Sunyoto,2001:374). Tetapi stres juga dapat berkembang kearah negatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

Stres kerja yang dialami karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk yakni tentang beban kerja yang diterima oleh karyawan tidak tetap bagian produksi, beban kerja ini disebabkan oleh tingginya target produksi yang diberikan oleh PG. Lestari Patianrowo Nganjuk kepada karyawan. Target produksi yang tinggi didasarkan pada strategi PG. Lestari untuk meningkatkan produktivitas perusahaan agar produksi gula yang dihasilkan melebihi pencapaian tahun lalu.

Pabrik Gula Lestari yang merupakan salah satu pabrik milik Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara X yang berada di daerah Patianrowo Nganjuk. Tingginya permintaan gula mendorong perusahaan gula untuk lebih banyak memproduksi gula agar dapat memenuhi permintaan gula di pasaran. Dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen

PG. Lestari secara konsisten berupaya agar perusahaan memiliki daya saing kuat, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan tumbuh berkelanjutan. Agar dapat mencapai tujuan tersebut PG.Lestari pada tahun 2014 menerapkan strategi yang merupakan kelanjutan dari strategi-strategi pada tahun sebelumnya, yakni konsolidasi internal, dan melanjutkan investasi yang mendukung. Produksi PG. Lestari mengalami fluktuatif pada beberapa tahun terakhir. Berikut adalah data produksi 4 (empat) tahun terakhir PG. Lestari.

Tabel 1.1 Data Produksi Gula PG. Lestari Patianro Nganjuk

No	Tahun	Produksi Gula (ton)
1	2012	377.942
2	2013	411.856
3	2014	419.309
4	2015	384.772

Sumber data : PG. Lestari bagian SDM & Umum (mei 2016)

Berdasarkan data produksi 4 tahun terakhir dapat disimpulkan bahwa PG.Lestari mengalami fluktuatif dalam produksi gula. Pada tahun 2012-2013 mengalami kenaikan dalam produksi gula. Pada Tahun 2014 kembali mengalami kenaikan sebesar 7.453 ton. Namun pada tahun 2015 terjadi penurunan sangat besar yaitu sebesar 34.547 ton dikarenakan produktivitas kerja karyawan yang menurun dan kurangnya pemahaman dan implementasi karyawan nilai-nilai dan kebijakan perusahaan serta berbagai faktor-faktor lain yang menjadi kendala dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila produktivitas kerja dari karyawan optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya. Kinerja yang optimal akan menghasilkan output yang optimal sehingga produktivitas dan penjualan dari perusahaan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan dan keuntungan perusahaan.

Sebaliknya jika produktivitas karyawan menurun akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pada pencapaian tujuan PG. Lestari, diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dengan pemahaman dan pengawasan tentang lingkungan kerja dan stres kerja yang di alami oleh karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas, selain dari pengawasan lingkungan kerja dan dan stres kerja, kesejahteraan dari karyawan juga sangat penting untuk di realisasikan agar semangat kerja dari para karyawan meningkat sehingga mempengaruhi produktivitas kerjanya. Bila pengawasan dan kebijakan akan tiga hal tersebut dilakukan maka secara langsung juga mempengaruhi meningkatnya pendapatan perusahaan. Maka dari itu memperhatikan lingkungan kerja dan meminimalkan stres kerja yang di alami oleh karyawan PG.Lestari serta memperhatikan sistim insentif finansial yang di terapkan pada perusahaan sangatlah penting agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Status karyawan Pabrik Gula Lestari di bagi menjadi 2 golongan yaitu karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Karyawan pelaksana terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Pabrik Gula Lestari memiliki beberapa jenis karyawan tidak tetap, diantaranya adalah outsourcing, borongan, honorer dan PKWT. Karyawan tidak tetap di bagian produksi adalah karyawan tidak tetap PKWT (perjanjian kurun waktu tertentu). Peran dari bagian produksi sendiri sangatlah penting dan berat dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, bagian ini memiliki andil yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas perusahaan serta berhubungan langsung dengan kegiatan produksi di perusahaan Selain memiliki peran penting dan tugas yang berat dalam proses meningkatkan produktivitas perusahaan, bagian ini juga memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak di antara bagian lainnya yaitu di bagian produksi 150 karyawan. Secara garis besar kegiatan di bagian produksi di bagi menjadi beberapa unit diantara yaitu stasiun gilingan, stasiun pemurnian, stasiun penguapan, stasiun masakan, stasiun puteran dan stasiun penyelesaian.

Pabrik Gula Lestari telah memberikan beberapa jenis tunjangan pada karyawannya, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan maka Pabrik Gula Lestari perlu mempertimbangkan bagaimana pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan khususnya karyawan bagian produksi. Pabrik Gula Lestari juga perlu meninjau ulang apakah upah insentif yang di berikan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawannya secara positif. Perlunya juga meninjau pengaruh stres kerja yang di alami karyawan bagian produksi terhadap hasil produksi tiap karyawan kemudian bagaimana cara mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi Pabrik Gula Lestari agar produktivitas karyawan tidak menurun dan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak tetap pada PG. Lestari Patianrowo Nganjuk merupakan hal yang harus dilakukan oleh manajemen, produktivitas kerja karyawan tidak tetap harus terus dijaga dan diawasi agar produksi gula PG. Lestari sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Karyawan tidak tetap pada PG. Lestari jumlahnya cukup banyak dan lebih banyak dari karyawan tetap, hal ini menjadikan karyawan tidak tetap menarik untuk dipilih dalam penelitian ini karena karyawan tidak tetap menjadi ujung tombak produksi akan tetapi dari segi fasilitas maupun insentif finansialnya berbeda dengan karyawan tetap. Karyawan tidak tetap mendapatkan fasilitas dan insentif finansial lebih sedikit dari manajemen dan karyawan tidak tetap menghadapi kekhawatiran akan keberlangsungan kerja karena karyawan tidak tetap berstatus PWKT (perjanjian waktu kurun tertentu), hal ini bisa menjadikan karyawan tidak tetap akan kehilangan pekerjaannya jika kontrak kerjanya sudah selesai serta kesempatan untuk bekerja kembali tergantung dari keputusan manajemen dan diliat dari kinerja dan produktivitasnya.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena akan memberikan hasil yang diharapkan dapat membantu memberikan informasi kepada perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaann dan faktor apa saja yang

dapat diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat dijelaskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari?
- b. Apakah insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut :

- a. Bagi Pabrik Gula Lestari

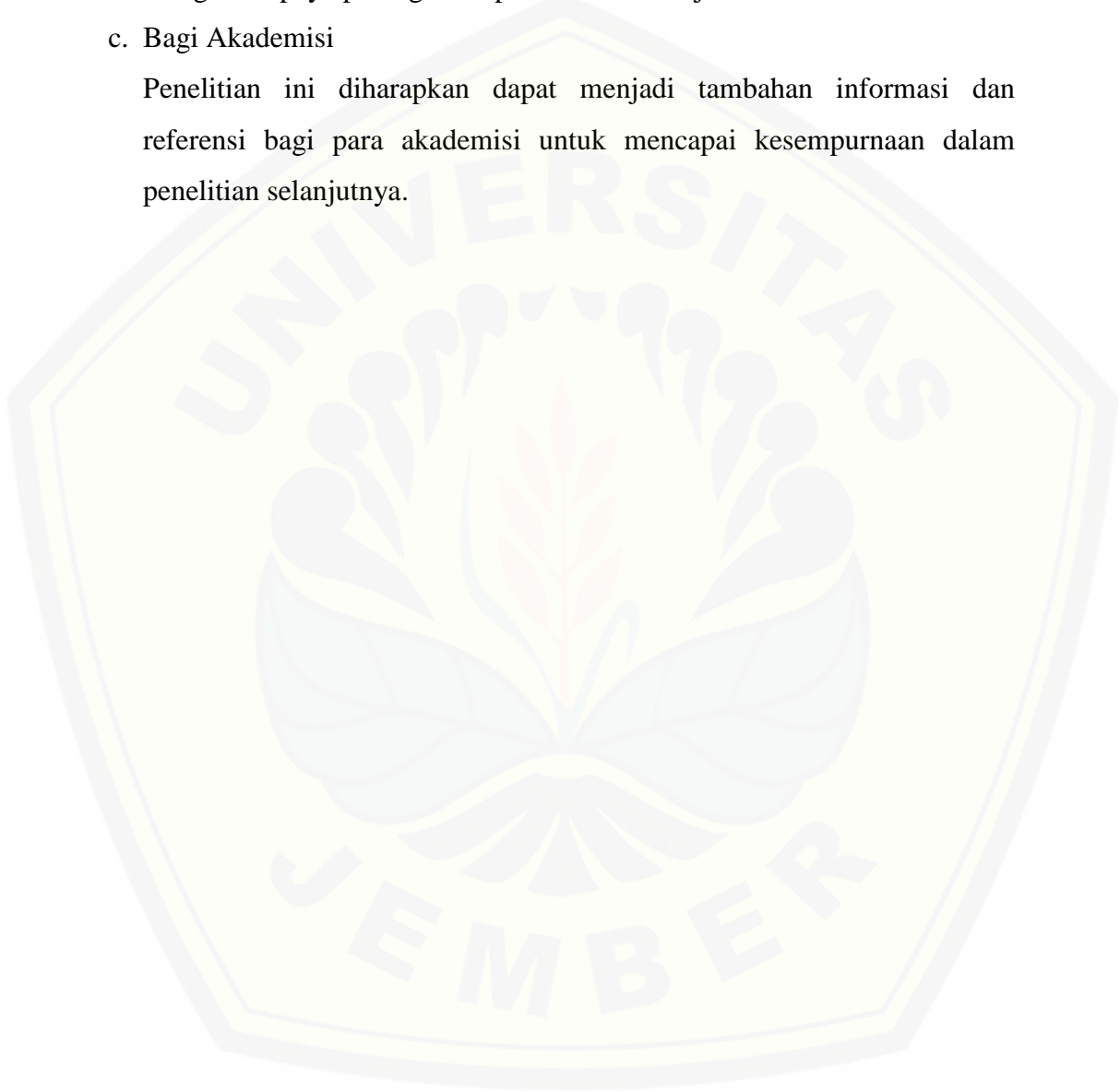
Hasil pemikiran ini diharapkan dapat jadi sumbangan pemikiran bagi pimpinan Pabrik Gula Lestari dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti terutama mengenai upaya peningkatan produktivitas kerja.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi para akademisi untuk mencapai kesempurnaan dalam penelitian selanjutnya.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling, dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Menurut Ahyari (2002:2) lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, maka naik dan turunnya kinerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Keith dan Davis (dalam Kaswan, 2015:243) mengatakan bahwa lingkungan kerja harus ditata agar tercipta keadaan sehat, aman, bersih, suasana nyaman dan menyenangkan dapat mengurangi tekanan fisik dan mental serta meningkatkan produktivitas. Kaswan (2015:243) menyatakan telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja, kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka

waktu panjang waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan tenaga kerja akan mendorong karyawan bekerja lebih giat, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik pula yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kondisi kerja lebih banyak dan tergantung dan diciptakan oleh pimpinan perusahaan atau manajer perusahaan yang bersangkutan sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola dan penyusunan lingkungan kerja oleh manajemen perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya perusahaan mempertimbangkan lingkungan kerja untuk karyawan dengan sebaik baiknya agar meningkatkan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebab lingkungan yang nyaman dan baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (non fisik).

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (non fisik). Menurut Siagan (2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat tempat ibadah keagamaan dan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Suwatno dan Priansa (2014:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rancangan Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acounstical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi *privacy* bagi karyawannya. Disini yang dimaksud dengan *privacy* adalah “ketulusan pribadi” terhadap hal hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acounstical* yang dimaksud disini adalah berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan kerja nonfisik

Menurut Sedarmayati (2001:31) lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, baik hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan. Menurut Nitisemito (2001:19) perusahaan seharusnya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

a. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009:28) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang tepat dan tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan karyawan kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat tempat kerja. Tanaman merupakan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan. Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat

menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara untuk dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM)

2.1.2 Insentif Finansial

a. Pengertian Insentif Finansial

Menurut Panggabean (2002:77) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengansumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Menurut Hasibuan (2013:183), insentif adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Upah insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri dalam pelaksanaan pemberian insentif, baik dalam hal seberapa besar jumlah insentif yang diberikan ataupun bentuk apa saja, baik insentif material dan insentif non material yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Bentuk pembayaran dan dan

penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang tinggi, hal itu mencakup pemberian insentif yang tepat.

Insentif merupakan bonus tambahan yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan tujuan organisasi, (Handoko,2010:176). Insentif ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat tercapainya tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materi) dan insentif non finansial (non materi). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memicu produktivitas kerja karyawan.

b. Bentuk-bentuk Insentif

Menurut sarwoto (2000:144) pada dasarnya bentuk insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Insentif finansial

Insentif merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa:

a) Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan menggunakan sistem insentif beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi.

Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

c) *Profit sharing*

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran

berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

d) Jaminan sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan bersama kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan kesehatan adalah sebagai berikut.

- 1) Pemberian rumah dinas.
- 2) Tunjangan lembur.
- 3) Tunjangan kesehatan
- 4) Pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibeli dari koperasi.
- 5) Cuti sakit.

2. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain yaitu :

- a. Pemberian pujian secara lisan.
- b. Pemberian promosi jabatan.
- c. Pemberian perlengkapan khusus.
- d. Pemberian penghargaan.
- e. Pemberian tanda jasa atau media kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan misalnya pada mobil atau lainnya.
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

a. Indikator untuk insentif finansial yaitu:

- 1) Bonus
- 2) Tunjangan
- 3) *Profit sharing*

4) Jaminan sosial

2.1.3 Stres Kerja

Stres memiliki arti yang berbeda beda bagi setiap individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Menurut Danang Sunyoto (2012:217) stres merupakan suatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Jadi stres merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Stress kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasa terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, autoritas yang tidak memadahi yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi (Mangkunegara,2004:93). Stres adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Menurut Pandji Anoraga (2001:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak.

Stres yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya (Ashar Sunyoto, 2001:374). Menurut Siagan (2011:302) dengan adanya stres, karyawan perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Stres perlu diamati agar tidak menjadi begitu kuatnya sehingga

karyawan tidak melihat lagi menjadi suatu tantangan yang masih dalam batas batas kemampuannya untuk mengatasinya.

Tetapi stres juga dapat berkembang kearah negatif jika stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, suatu kondisi mental dan emosional yang kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi (Siagan, 2011:300). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

b. Faktor-faktor penyebab stres

Penyebab stres menurut John Suprihanto (dalam Danang Sunyoto, 2012:219):

a) Penyebab fisik

Penyebab fisik meliputi:

1) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

2) Kelelahan

Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

3) Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama.

4) *Jetlag*

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu

disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

5) Suhu dan kelembaban

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus bisa di toleransi dengan kelembaban yang rendah.

Menurut Ashar Suntoyo (2001:381), faktor faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Intrinsik Dalam Pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, *vibrasi* (getaran), *higene*. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1) Kerja *shif* atau kerja malam

Kerja *shif* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shif* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shif* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

2) Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3) Peran terhadap resiko dan bahaya

Resiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

1) Konflik peran

2) Ketaksaan peran, ketaksaan peran dirasakan jika tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidak pastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antara anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

f. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa peristiwa kehidupan dan kerja di dalam organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g. Stres kerja ditentukan oleh individunya sendiri.

Gejala stres dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi, dan tingkat pengeluaran karyawan. Dalam kehidupan sehari hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung pada situasi dan bentuk stres.

Handoko (2011:201) menyebutkan dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah masalah yang terjadi di luar perusahaan.

Penyebab-penyebab stres “*off-the-job*” antara lain:

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

Luthans (dalam Rivai, 2006:313) juga menyebutkan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini terjadi pada organisasi yang terbuka yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2. Stressor Organisasi

Penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.

3. Stressor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

4. Stressor Individu

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan memiliki masalah dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

2.1.4 Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau dapat diartikan pula sebagai

perbandingan antara penghasilan (*output*) dengan pengorbanan (*input*) (Suprihanto,2001:12). Menurut Farid dan yayan (2015:107), produktivitas yaitu perubahan dalam suatu produk yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya.

Menurut Sugeng Budiono (2003:263) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Pengertian fisiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain- lain.
2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Husein Umar (1998:9) menyatakan produktivitas adalah hasil perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Siegel (dalam farid dan yayan, 2015:107) produktivitas berkenaan dengan sekumpulan perbandingan antara output dengan input. Sedang menurut Rome conference european (dalam farid dan yayan, 2015:107) produktifitas didefinisikan derajat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan produksi.

Muchdarsyah (2003:16) juga mengelompokkan pengertian produktivitas dalam tiga kelompok yaitu :

- a) Rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).

- b) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2003:94) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Dari berbagai sumber diatas maka dapat di ambil kesimpulan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka produktivitas dapat dilihat dalam tiga kategori bentuk (Farid dan Yayan, 2015:108) yaitu:

1. Jumlah hasil (*output*) dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang sama.
2. Jumlah hasil (*output*) dalam mencapai tujuan sama ataumeningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang lebih sedikit.
3. Jumlah hasil (*output*) dalam mencapai tujuan jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya (*input*) yang relatif lebih kecil.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek aspek ekonomis, Handoko (2001:193). Menurut Danang (2012:203), faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*) Menurut Sjahmien Moellfi (2003:75), menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Beban kerja

Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat tergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.

3. Beban tambahan akibat lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja.

- a) Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan, dan getaran.
- b) Faktor kimia seperti bahan- bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, partikel.
- c) Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
- d) Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- e) Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton.

Menurut Anoraga (2001), faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah:

1. Lingkungan kerja.
2. Upah insentif

- c. Pengukuran produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Secara sektoral maupun nasional, produktivitas kerja menunjukkan kegunaannya dalam membantu

mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi.

Pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Kriteria yang dipakai untuk melakukan suatu pengukuran produktivitas kerja lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaan yang akan diukur produktivitasnya. Secara umum jenis bidang pekerjaan dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- a) *Production Job* dan
- b) *Non Production Job*.

Selanjutnya dijelaskan bahwa *production job* merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya dengan segera dapat dilihat dan dapat dihitung secara langsung yaitu dengan menghitung jumlah produksi yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan *non production job* merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya tidak dapat dilihat dan dihitung pada saat itu, juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks. Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sesuatu yang menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi.

Menurut Muchdarsyah (2003:25), pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dicari dengan rumus :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{masukan dalam jam} - \text{jam waktu}}{\text{hasil dalam jam} - \text{jam standar}}$$

Dari pengertian pengukuran produktivitas kerja di atas, maka dalam penelitian ini pengukuran produktivitas kerja dihitung dengan melihat kuantitas produk yang dihasilkan tiap karyawan persatuan waktu. Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

- 1) meningkatkan keluaran sedangkan masukan di pertahankan tetap.
- 2) Pengeluaran tetap namun masukan diturunkan
- 3) Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil
- 4) Keluaran turun, masukan turun lebih besar.

Pengukuran produktivitas pada karyawan perusahaan biasanya menggunakan beberapa cara yaitu:

a. *Physical Productivity*

Adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan cara kuantitatif seperti ukuran (*size*) panjang, berat, banyak unit, waktu dan banyak tenaga kerja.

b. *Value Productivity*

Adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai mata uang yang dinyatakan dalam bentuk rupiah, yen dan dollar. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

Peningkatan produktivitas merupakan suatu keadaan yang menggambarkan keadaan lebih baik ditempat lain. Menurut Kusriyanto (2002:13) peningkatan produktivitas pada intinya dapat dikelompokkan dalam empat bentuk, yaitu:

- a) Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- b) Pengurangan sumber daya sekeadarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang besar.
- c) Pengurangan yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- d) Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar lagi.

Berdasarkan konsep sistem maka program peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional saja.

Program tersebut harus dilaksanakan secara tepat pada seluruh bagian perusahaan. Maka dari itu sering dikatakan bahwa produktivitas harus menjadi bagian yang tidak dapat dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup aspek produksi, pemasaran, keuangan dan aspek-aspek lainnya.

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja Menurut Henry Simamora (2004:612) meliputi:

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standaryang sudah ada atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Efisiensi penyelesaian pekerjaan

Pelaksanaan pekerjaan dengan cara-cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang dikerjakan dengan cara paling mudah mengerjakannya, paling urah biayanya sedikit tenaga paling ringan bebannya, dan dengan waktu yang singkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Aditya (2012), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Gula Semboro” dengan tujuan penelitian menemukan pengaruh lingkungan

kerja dan upah insentif terhadap produktivitas karyawan terutama di bagian produksi pada Pabrik Gula Semboro. Populasi dari penelitian ini berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampel (sensus), karena populasi dalam penelitian ini bertidak pula sebagai sampel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Pelayanan Karyawan (X_1), Kondisi Kerja (X_2), Hubungan Antar Karyawan (X_3), Upah Insentif (X_4) dan variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah variabel dari lingkungan kerja yaitu Pelayanan Karyawan (X_1), Kondisi Kerja, dan Hubungan Antar Karyawan (X_3). Pelayanan Karyawan paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan Upah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisiensi 0.684 setelah melalui hasil uji regresi.

Febri (2014), yang berjudul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Pelangi Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Pelangi Malang, sehingga diperoleh hasil apakah ketiga variabel tersebut yang telah diberikan selama ini bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 (dua) cara, yaitu wawancara terhadap narasumber dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Pelangi Malang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan masa kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu variabel insentif

(X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan masa kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), selain itu variabel independen yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel masa kerja (X_3).

Mu'tamaroh (2008), dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawah Karunia Agung Textile Karanganyar Jawa Tengah". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja. Analisis data yang digunakan yaitu metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan variabel stres kerja lingkungan, organisasi dan individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel stres kerja lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai t hitung $4,079 > t$ tabel $2,000$. Stres kerja individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $3,729 > 2,000$. Stres kerja individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $2,293 > t$ tabel $2,000$. Dan variabel stres kerja paling dominan pengaruhnya adalah variabel stres kerja lingkungan.

Rendy (2014), dengan judul "Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cab Gajah di Rangkabitung". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antara variabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh berjumlah 40 responden. Hasil dari penelitian ini adalah Besarnya pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100 \% = 0,9942 \times 100 \% = 99,4\%$, artinya insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 99,6%, dan sisanya sebesar 0,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Maka terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik Kopi Cap Gajah.

Aristiara (2015), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, *Reward System*, Lingkungan Kerja dan Peralatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bengkel Nissan Jemursari (PT. UNITED INDO SURABAYA)”. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi dengan jumlah 60 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh pelatihan, *reward system*, lingkungan kerja dan peralatan terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel Nissan jemursari. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F diperoleh Fhitung sebesar 44,248 lebih besar dari Ftabel sebesar 2.769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Melalui uji t diperoleh thitung untuk masing-masing variabel Pelatihan (X_1), sebesar 4,130, variabel *Reward System* (X_2) sebesar 3,088, Lingkungan Kerja dan Peralatan (X_3) sebesar 3,657 lebih besar dari ttabel 1,673 dengan nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,000, dan nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu sebesar 0,391 dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya *Reward System* (X_2) sebesar 0,003 dan Lingkungan Kerja dan Peralatan (X_3) sebesar 0,001. Maka dengan bukti diatas menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1), *Reward System* (X_2), Lingkungan Kerja dan Peralatan (X_3) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel Pelatihan (X_1) merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi produktivitas.

Kristianti (2014), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja di BPJS Kesehatan KCU Bogor”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan mengetahui variabel stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas di BPJS Kesehatan KCU Bogor secara parsial maupun silmutan serta memberikan saran terbaik untuk perusahaan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BPJS Kesehatan KCU Bogor dengan jumlah 63 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Stres terbukti

berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas dan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas.

Roosalina (2015), dengan judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik DE LA SALLE Manado”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja, stres kerja terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Objek penelitian ini dan populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Unika De La Salle Manado berjumlah 159 orang sebagai responden dengan perincian 90 orang tenaga pendidik, 37 orang tenaga kependidikan dan 25 orang tenaga unit penunjang. Adapun sample berjumlah 103 responden. Sample ini telah memenuhi persyaratan karena sudah melebihi besaran sample. Metode penelitian ini menggunakan analisis path. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012:36). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Konflik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, 2) Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, 3) Konflik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, 4) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, 5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado.

Danur (2014), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Divisi CRM)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik sebagai variabel

independen dan stres kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik random sampling pada 614 karyawan Pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Teknik *slovin* digunakan untuk menentukan jumlah karyawan untuk di jadikan sampel, yaitu sebanyak 243 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk karena nilai thitung > ttabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja sebesar 32,71% sedangkan sisanya sebesar 67,29% dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan kerja fisik dan stres kerja karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. termasuk dalam kategori baik.

Safarinda (2015), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi produktivitas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bank BRI Syariah kantor cabang Malang yaitu meliputi front liner maupun back office dengan jumlah 47 orang. Karena yang tidak kembali sejumlah 13 kuesioner maka sampel penelitian menjadi 34 kuesioner yang akan diolah. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: ada pengaruh negatif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas, ada pengaruh negatif kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja disajikan pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Aditya Dwi Candra Verdiansyah (2012)	1. Hubungan antar Karyawan (X_1) 2. Kondisi kerja (X_2) 3. Pelayanan karyawan (X_3) 4. Upah insentif (X_4) Variabel Bebas yaitu: Variabel terikat (Y) Produktivitas kerja	Analisis regresi linier berganda	1. Pelayanan karyawan paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, 2. Upah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Febri Rudinsyah (2013)	a. Variabel Bebas: Insentif (X_1) Tingkat Pendidikan (X_2), Masa Kerja (X_3) b. Variabel Terikat: Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Variabel insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. 2. variabel masa kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Mu'tamaroh Kurnianingsih (2008)	a. Variabel Bebas: Stres Kerja Lingkungan (X_1), Stres Kerja Organisasi (X_2), Stres Kerja Individu (X_3) b. Variabel Terikat: Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4.	Rendy Dwi Rahmat (2014)	a. Insentif (X_1) b. Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi sederhana	1. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
5.	Arista surya budi setiawan (2015)	a. Pelatihan (X_1) b. <i>Reward System</i> (X_2) c. Lingkungan kerja dan peraturan (X_3) d. produktivitas kerja (Y)	Analisis Regresi linier berganda	1. Variabel Pelatihan (X_1), <i>Reward System</i> (X_2), Lingkungan Kerja dan Peralatan (X_3) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. variabel Pelatihan (X_1)

				merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi produktivitas.
6.	Kristianti Citra Lestari Panjaitan (2014)	a. Stres Kerja (X_1) b. Motivasi kerja (X_2) c. Produktivitas kerja (Y)	Analisis Regresi berganda	1. Variabel Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel produktivitas. 2. Variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas.
7	Roosalina Hera Lucia (2015)	a. Konflik (X_1) b. Stres Kerja (X_2) c. Produktivitas Kerja (Y) d. Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Path	1) Konflik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, 2) Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, 3) Konflik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, 4) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, 5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado.
8	Danur Mega Pratiwi (2014)	a. Lingkungan kerja Fisik (X) b Stres kerja (Y)	Analisis Regresi sederhana	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan
9.	Safarinda Imani (2015)	a. Disiplin Kerja (X_1) b. Lingkungan Kerja (X_2) c. Kompensasi (X_3) d. Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas. 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. 3. kompensasi negatif terhadap produktivitas kerja karyawan

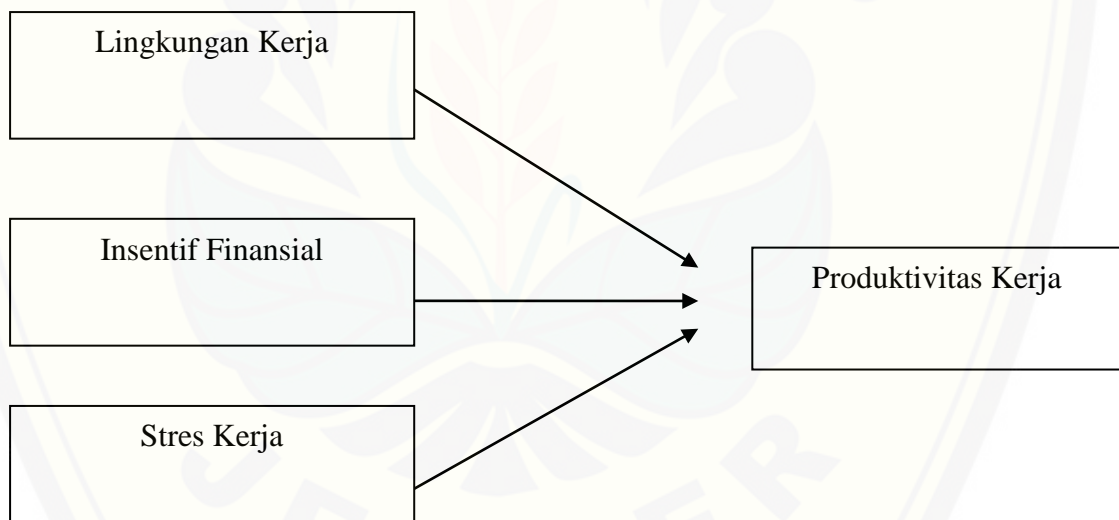
Sumber : Data yang diolah dari berbagai sumber referensi (2016)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini memiliki perbedaan yaitu dalam penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja (X_1), Insentif Finansial (X_2), dan Stres Kerja (X_3) sebagai variabel

bebas dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat, metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan objek penelitian dilakukan di PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. keterrkaitan variabel dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan : \longrightarrow : Uji variabel secara parsial

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Hasil empiris dari penelitian Yeni Sahara (2013), menunjukkan dengan semakin baik atau kondusif lingkungan kerja suatu perusahaan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Lingkungan yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan tenaga kerja akan mendorong karyawan bekerja lebih giat, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik pula yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sjafri dan Aida (2007) produktivitas merupakan rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. *Input* terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. *Output* meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Disetiap perusahaan pada umumnya para karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka yang berdampak pada terlaksananya efisien dan efektif operasi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan landasan empiris dan teoritis dalam penelitian ini maka hipotesis 1 dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik GulaLestari.

Hasil empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Febry Rudyansyah (2014), yaitu variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel

produktivitas. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Aditya Dwi Candra (2012), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa upah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ganjar Mulya Sukmana (2013), juga melakukan penelitian serupa dan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa insentif secara bersama sama dengan variabel lainnya berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Dari beberapa penelitian di atas dapat diambil keputusan bahwa insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan semakin tinggi pemberian insentif finansial dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2010:183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri dalam pelaksanaan pemberian insentif, baik dalam hal seberapa besar jumlah insentif yang diberikan ataupun bentuk apa saja, baik insentif material dan insentif non material yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang tinggi, hal itu mencakup pemberian insentif yang tepat. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materi) dan insentif non finansial (non materi). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memicu produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan landasan empiris dan teoritis dalam penelitian ini maka hipotesis 2 dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Diduga insentif finansial secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari.

Hasil landasan empiris dalam penelitian yang dilakukan oleh Mu'tamaroh (2008) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawah Karunia Agung Textile Karanganyar Jawa Tengah". Stres kerja individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $3,729 > 2,000$. Stres kerja individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $2,293 > t$ tabel $2,000$.

Stres adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Stress kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasa terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, autoritas yang tidak memadahi yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi (Mangkunegara,2004:93).

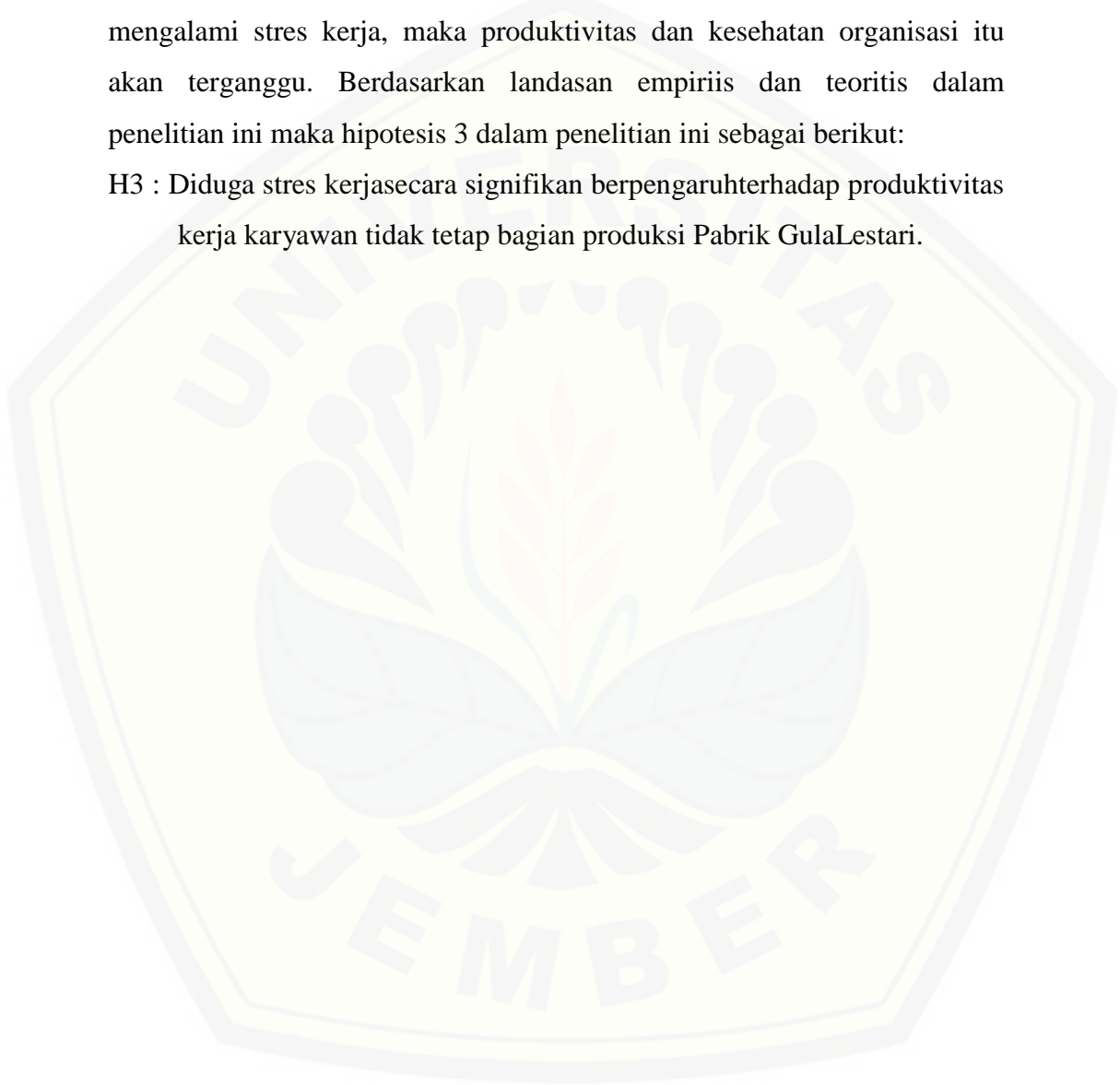
Stres yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya, (Ashar Sunyoto, 2001:374). Tetapi stres juga dapat berkembang kearah negatif.

Suprihanto (2003:63) menyatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan.

Dampak dari stres kerja pada tenaga kerja yaitu, terjadinya kekacauan,

hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Berdasarkan landasan empiris dan teoritis dalam penelitian ini maka hipotesis 3 dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Diduga stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi Pabrik Gula Lestari.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiritis. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap bagian produksi. Karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari berjumlah 150 karyawan.

3.2.2 Sampel

Untuk menentukan sampel minimal dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, yaitu :

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

keterangan : n adalah jumlah sampel; N adalah jumlah populasi; e^2 adalah kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir. Berikut adalah hasil dari perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (5\%)^2} = 109,09$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *disproportionate stratified random sampling*. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 109,09 di bulatkan menjadi 110 responden.

Tabel 3.1 Perhitungan Sampel

No	Bagian	Populasi	Perhitungan Sampel	Sampel dibulatkan
1	Produksi	150	109,09	110
Jumlah		150		110

Sumber Data: PG. Lestari Patianrowo

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer atau sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

Tabel 3.2 Jenis data dan Sumber data

No	Nama Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Lingkungan Kerja	Primer	Responden
2	Insentif Finansial	Primer	Responden
3	Stres Kerja	Primer	Responden
4	Produktivitas	Primer	Responden
5	Data Karyawan	Sekunder	PG. Lestari
6	Informasi Perusahaan	Sekunder	PG. Lestari

3.4 Metode Pengumpulan Data

Alat dari metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi (Pengamatan), yaitu pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diperlukan sebagai landasan untuk mengadakan analisa dari permasalahan yang dihadapi. Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan mengenai lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Lestari Patianrowo Nganjuk.
- b. Kuesioner, yaitu data yang diperoleh melalui suatu daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis kepada pihak responden untuk diisi,

adapun dengan kuesioner tersebut mengenai lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja dengan produktivitas kerja.

- c. Studi Pustaka, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca, mempelajari dan menganalisa buku-buku, peraturan-peraturan, surat kabar, majalah dan laporan penelitian, dokumen-dokumen perjanjian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diajukan maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3 Identifikasi Variabel

No	Nama Variabel	Jenis	Simbol
1	Lingkungan Kerja	Variabel <i>Independent</i>	X_1
2	Insentif Finansial	Variabel <i>Independent</i>	X_2
3	Stres Kerja	Variabel <i>Independent</i>	X_3
4	Produktivitas Kerja	Variabel <i>Dependent</i>	Y

Sumber : Landasan empiris

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1) Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja PG. Lestari dan sangat berpengaruh dalam kelancaran menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Skala pengukuran untuk variabel ini adalah skala ordinal.

Indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009:28) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya penerangan yang cukup akan mempengaruhi kecermatan karyawan untuk melihat dan mengamati pekerjaan serta peralatan yang digunakan sehingga tingkat kesalahan dari karyawan dapat di kurangi

b) Sirkulasi udara ditempat kerja

Pertukaran udara yang cukup akan mempengaruhi kesegaran fisik karyawan, namun bila pertukaran udaranya kurang akan menyebabkan rasa pengap, sehingga menimbulkan kelelahan dan rasa malas bagi karyawan.

c) Kebisingan ditempat kerja

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena bersifat mengganggu konsentrasi dan dalam jangka waktu panjang mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

d) Bau tidak sedap ditempat kerja

Bau di sekitar tempat kerja yang di anggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan mengganggu pernafasan.

e) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2) Insentif Finansial (X_2). Skala pengukuran dalam variabel ini adalah skala ordinal.

Kebijakan dari PG. Lestari untuk meningkatkan produktivitas dan merangsang semangat kerja karyawannya agar memberikan hasil kerja yang optimal sehingga produktivitas kerja meningkat.

Indikator untuk mengukur variabel insentif finansial menurut sarwoto (2000:144) adalah sebagai berikut:

a. Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas pencapaian sasaran pekerjaan yang telah dilaksanakan.

b. Tunjangan

Merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

c. *Profit sharing*

Pembagian laba oleh perusahaan kepada karyawan dengan dasar hasil bersih dari total pendapatan setelah itu dikurangi dengan biaya-biaya yang dikeluarkan. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

d. Jaminan sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan bersama kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis.

3. Stress kerja (X_3)

Stress kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi para karyawan PG. Lestari. Skala pengukuran untuk variabel ini adalah skala ordinal.

Indikator untuk mengukur variabel Stres Kerja menurut Luthans (dalam Rivai, 2006:313) adalah sebagai berikut:

a. Stressor Ekstra organisasi

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini terjadi pada organisasi yang terbuka yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

b. Stressor Organisasi

Penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.

c. Stressor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

d. Stressor Individu

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan memiliki masalah dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

4. Produktivitas kerja, sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) oleh karyawan PG. Lestari. Skala untuk variabel ini adalah ordinal.

Indikator untuk mengukur variabel Produktivitas Kerja menurut Henry Simamora (2004:612) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah hasil yang berhasil diproduksi karyawan dengan perbandingan standar yang telah ada atau sudah ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

4. Efisiensi penyelesaian pekerjaan

Penyelesaian pelaksanaan pekerjaan dengan cara yang mudah, biaya yang dikeluarkan juga dapat diminimalkan.

3.7 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PG Lestari

dilakukan beberapa langkah untuk menjawab permasalahan penelitian ini. Beberapa langkah yang dilakukan diantaranya yaitu:

- a. Langkah pertama dilakukan uji instrumen untuk apakah kuisisioner sudah tepat dalam penelitian ini.
- b. Kedua dilakukan reliabilitas untuk mengetahui untuk mengetahui apakah pengukuran relatif konsisten.
- c. Ketiga dilakukan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. Keempat dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi tidak bias dan konsisten.
- e. Kelima dilakukan uji dilakukan uji hipotesis yaitu untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten maka penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memeriksa apakah isi kuisisioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur dan cukup dipahami oleh semua responden yang diindikasikan oleh kecilnya persentase jawaban responden yang tidak terlalu menyimpang dari jawaban responden lainnya. Oleh sebab itu, uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner (Ghozali, 2007:45). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan, pernyataan, atau variabel dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^3 - (\sum x)^3)(n \sum y^2 - (\sum y)^2 - ((\sum y)^2)}}$$

keterangan: r adalah koefisien korelasi; x adalah nilai indikator variabel; y adalah nilai total variabel; dan n adalah jumlah data responden.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product Moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearson product moment* tinggi maka dikatakan valid. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $> 0,01$ dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $< 0,01$ maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* melalui uji statistic *cronbach* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunally, dalam Ghazali, 2005:42). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

keterangan: α adalah koefisien reabilitas; k adalah jumlah variabel independen dalam persamaan; dan r adalah koefisien rata-rata korelasi antar variabel.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini.

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

keterangan : Y adalah produktivitas kerja karyawan ; X_1 adalah lingkungan kerja ; X_2 adalah Insentif Finansial ; X_3 adalah stres kerja ; dan e adalah kesalahan pengganggu.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi tidak bias dan konsisten. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Sunyoto, 2009:79).

Salah cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* $> 0,5$ maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas antar variabel bebasnya (Nugroho, 2005:58).

Jika terjadi multikolinieritas pada variabel bebas maka tindakan yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengabaikan kasus multikolinieritas selama tidak terjadi perubahan hasil pengujian signifikan.

b. Uji Heterokedastiditas

Menurut Ghozali (2013:139) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satupengamatan satu ke pengamatan lain. Jika *variance* model dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2013:139) dasar analisis untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

- 1) Jika residual terdistribusi membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka teridentifikasi terjadi heteroskedastisitas,
- 2) jika residual secara acak di sekitar titik nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menghilangkan heteroskedastisitas perlu dilakukan transformasi data antara lain yaitu:

- a) Melakukan transformasi dalam bentuk membagi model regresi asal dengan salah satu variabel bebas yang digunakan dalam model atau
- b) Melakukan transformasi log.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti adanya korelasi antara anggota observasi yang satu dengan yang lainnya yang berlainan waktu (Widarjono, 2005:177). Autokorelasi seringkali terjadi pada data *time series* dan dapat juga terjadi pada data *cross sectional* (Widarjono, 2007). Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW). Langkah-langkah pengujian autokorelasi dalam model adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006:96) :

- 1) Merumuskan hipotesis :
 H_0 = tidak ada autokorelasi
 H_1 = ada autokorelasi positif
 H_2 = ada autokorelasi negatif
- 2) Menentukan nilai d batas atas (d_U) dan nilai d batas bawah (d_L) yang diperoleh dari tabel Durbin Watson;
- 3) Membandingkan nilai DW dengan nilai d_U dan d_L yang diperoleh dari tabel Durbin Watson;
- 4) Penarikan keputusan hipotesis
 - a) Jika $DW < d_L$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang berarti bahwa terdapat autokorelasi positif dalam model regresi;

- b) Jika $DW < 4-d_L$, maka H_0 ditolak dan menerima H_2 yang berarti bahwa terdapat autokorelasi negatif dalam model regresi;
- c) Jika $d_U < DW < 4-d_U$, maka H_0 diterima yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi;
- d) Jika $d_L \leq DW \leq d_U$ atau $4-d_U \leq DW \leq 4-d_L$, maka tidak ada keputusan atau tidak dapat disimpulkan.

Menurut Gujarati (2006:96), apabila dalam persamaan regresi terdapat autokorelasi, maka cara mengatasinya dilakukan dengan menggunakan metode *Cochrane Orcutt*. *Cochrane Orcutt* dilakukan dengan cara mendapatkan nilai koefisien autokorelasi/Rho(ρ) terlebih dahulu, kemudian lakukan transformasi data dan lag terhadap masing-masing variabel dengan cara mengurangi data asli dengan pengalihan nilai Rho dan lag data asli variabel. Lakukan uji autokorelasi kembali dengan menggunakan hasil data transformasi data lag tersebut.

3.8 Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata secara signifikan dari variabel lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi dan instalasi, serta apakah ada perbedaan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada karyawan bagian produksi.

3.8.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serentak koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Adapun tahapan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ (berarti seluruh variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ (berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

b. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95% dan dengan *degree of freedom* (k-1) dan (n-k), dimana n adalah jumlah observasi dan kualitas merupakan variabel *regresor*.

c. Menghitung nilai F_{hitung}

Nilai F dihitung dengan rumus, Priyatno (2008:85):

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{(2 - R^2)n - K - 1}$$

1) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikatnya.
- b) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya bahwa seluruh variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikatnya.

3.8.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), Priyatno (2008:83) dengan rumus :

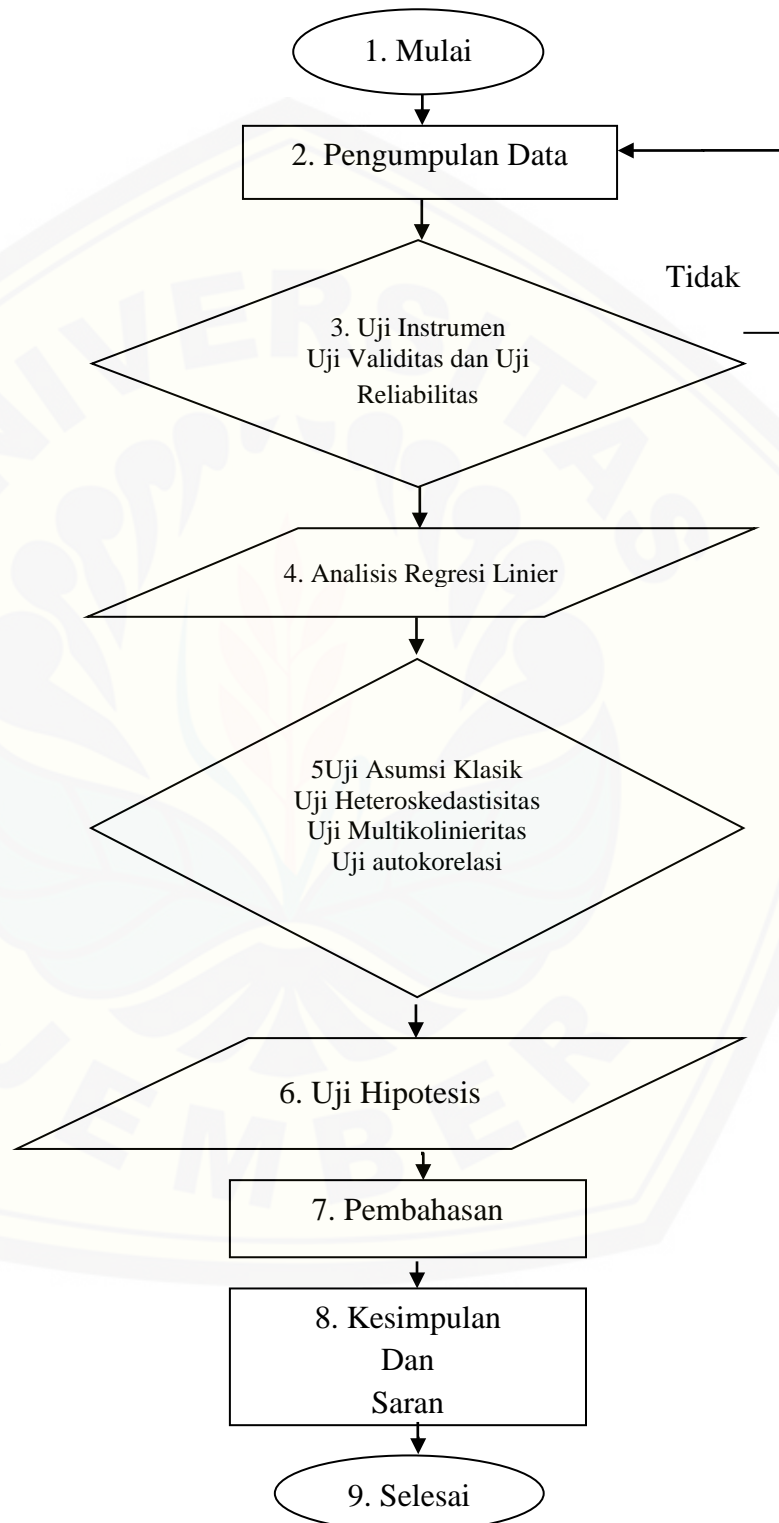
$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan t adalah hasil t hitung ; b adalah koefisien regresi variabel bebas ; dan Sb adalah standar error variabel bebas.

Kriteria pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) H_{01} =Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - b) H_{a1} = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - c) H_{02} = Insentif finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - d) H_{a2} = Insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - e) H_{03} = Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - f) H_{a3} = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- 2) Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikan yang digunakan adalah 1%, 5%, 10%. Pemilihan tingkat signifikan didasarkan pada tingkat signifikan yang sesuai dengan kepentingan penelitian.
- 3) Menentukan kriteria pengujian
Uji ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima.
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, insentif finansial dan stress kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
 - b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak
Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, insentif finansial dan stress kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai adalah permulaan awal dalam melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, dimana semua data-data yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan baik data primer maupun sekunder.
- c. Uji validitas dan uji realibilitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui sejauh mana keandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai, serta sebagai syarat dalam melakukan analisis regresi linier berganda.
- d. Jika data hasil uji dinyatakan valid dan andal, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Tapi jika hasil uji dinyatakan tidak sohih atau andal, maka kembali ke tahap pengumpulan data.
- e. Melakukan analisis regresi linier berganda
- f. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heterokedastisitas.
- g. Uji hipotesis yang terdiri dari Uji t Pembahasan
- h. Kesimpulan dan Saran
- i. Selesai, berakhirnya penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

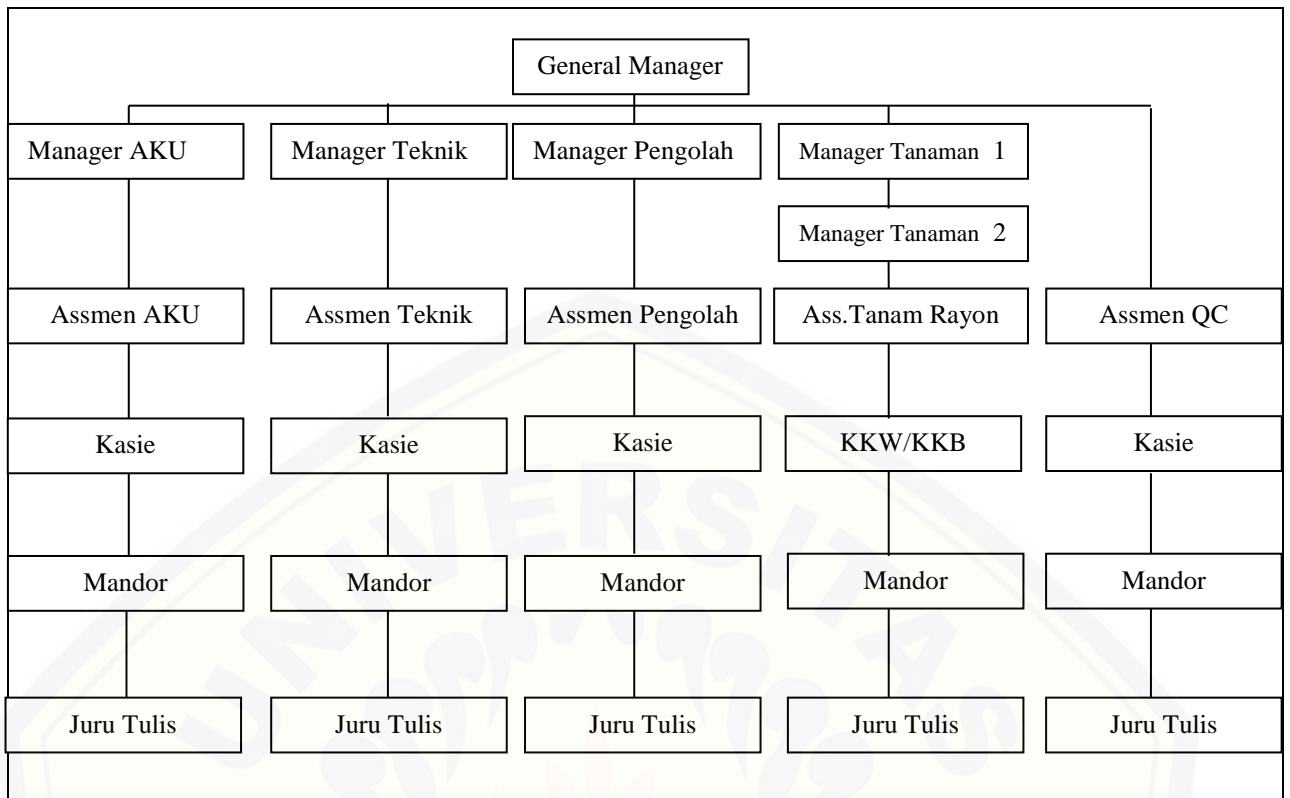
Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *disproportionate stratified random sampling* dan menentukan sampel minimal menggunakan rumus slovin dengan objek penelitian PG. Lestari. PG. Lestari merupakan salah satu perusahaan BUMN yang ada di Jawa Timur. Pabrik gula Lestari berlokasi di desa Ngrombot, kecamatan Patianrowo, Kabupaten Nganjuk Jawa Timur. Pabrik Gula Lestari merupakan pabrik gula yang berada dibawah naungan perusahaan gula PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang merupakan kantor direksi sekaligus kantor pusat pengendalian dari Pabrik Gula Lestari.

Pabrik Gula Lestari dalam usahanya memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan konsisten di lakukan diantaranya adalah dari PG. Lestari memiliki tujuan menghasilkan bahan baku tebu yang berdaya saing tinggi baik untuk pasar domestik maupun internasional dengan tetap berwawasan lingkungan. Selain itu PG. Lestari juga memiliki komitmen untuk slalu menjaga pertumbuhan dan kelangsungan usaha dengan optimalisasi serta efisiensi disegala bidang agar PG. Lestari tetap mampu bertahan di tengah ketatnya persaingan usaha-usaha saat ini. PG. Lestari juga selalu mendedikasi perusahaannya untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan untuk kepuasan pemegang saham melalui kepemimpinan, inovasi dan kerja sama tim serta organisasi yang profesional.

Pabrik gula lestari memiliki beberapa bagian dalam struktur organisasinya. Salah satunya yaitu bagian produksi, bagian ini sangat berpengaruh besar dalam produktivitas perusahaan. Bagian ini merupakan bagian yang memiliki jumlah karyawan paling banyak di antara bagian lainnya. Karyawan PG. Lestari di bagian produksi terdiri dari dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap bagian produksi berjumlah 10 karyawan dan karyawan tidak tetap berjumlah 150. Karyawan tidak tetap bagian produksi di Pg. Lestari yaitu termasuk dalam pengelompokan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Karyawan PKWT ini memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan yaitu saat musim giling sudah tiba. Status karyawan ini selalu di perbaharui setiap 1 periode giling karena setiap waktu giling berakhir maka aktivitas karyawan tidak tetap bagian produksi ini juga berhenti atau karyawan tidak tetap ini hanya bekerja saat musim giling saja. Karyawan bagian produksi sangat berperan penting dalam proses pengolahan bahan baku tebu menjadi gula. Bagian ini merupakan bagian yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu tentang produktivitas perusahaan. Tugas dari karyawan bagian ini yaitu melakukan serangkaian proses produksi gula yang terbagi dari beberapa proses di antaranya yaitu stasiun gilingan, stasiun pemurnian, stasiun penguapan, stasiun masakan, stasiun puteran dan stasiun penyelesaian. Sangkaian dari semua proses produksi saling berkaitan dan berhubungan, jika ada salah satu proses atau stasiun mengalami masalah maka akan berpengaruh pula terhadap proses produksi berikutnya. Maka kerja sama yang baik sangat di butuhkan pada bagian ini.

Berikut merupakan gambar struktur organisasi yang bersumber dari Manajer SDM PG. Lestari yang memuat alur perintah dan mengidentifikasi jabatan pekerjaan juga tanggung jawab masing-masing karyawan pada Pabrik Gula Lestari Patianrowo Nganjuk:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PG. Lestari

Sumber : Kepala Staff SDM & Umum PG. Lestari

Manajer QC menyatakan *Job Description* dari struktur organisasi PG.

Lestari adalah sebagai berikut :

a. General Manager

General Manager adalah seseorang yang bertanggung jawab dan bertugas untuk memimpin, mengelola dan mengkoordinasikan semua hal yang berkaitan dengan perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab general manager, adalah :

- 1) Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas perusahaan.
- 2) Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- 3) Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar berjalan dengan maksimal.
- 4) Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.

b. Manajer Keuangan dan Umum

Manajer Administrasi Keuangan dan Umum adalah pimpinan dari suatu unit pekerjaan dalam perusahaan yang bertugas untuk mengelola kegiatan bidang keuangan PG.Lestari, melaksanakan tugas-tugas pencatatan dan pelaporan keuangan serta melaksanakan pengaturan cash flow dalam unit usaha.

Wewenang Manajer Keuangan dan Umum :

- 1) Mengelola, mengaudit dan memeriksa keuangan
- 2) Memberikan perintah kepada bawahan
- 3) Membina SDM yang menjadi tanggung jawabnya
- 4) Validasi bukti pengeluaran dan penerimaan uang, bahan dan barang

Tanggung jawab Manajer Keuangan dan Umum:

- 1) Menciptakan dan menjaga kondisi kerja yang kondusif
- 2) Mengawasi dan mengkoordinir kegiatan administrasi keuangan untuk menciptakan tertib administrasi pembukuan.

c. Manajer Instalasi

Manajer Teknik adalah pimpinan salah satu unit pada bagian teknik dalam PG. Lestari.

Wewenang Manajer Instalasi :

- 1) Melaksanakan tugas
- 2) Mengajukan dan menggunakan anggaran sesuai bidang
- 3) Memeriksa anggaran, kinerja pekerja dan performa alat
- 4) Mengajukan usulan pengadaan barang dan jasa

Tanggung jawab :

- 1) Menjamin kelancaran kerja setiap stasiun untuk proses produksi
- 2) Menjamin kelancaran alat kerja dan hasil giling sesuai target.
- 3) Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM.

d. Manajer Pengolahan

Manajer Pengolahan adalah kepala atau pimpinan pada bagian pengolahan yang ada pada PG. Lestari baik dalam masa giling maupun luar masa giling.

Wewenang :

- 1) Memberikan penugasan kepada bawahan
- 2) Menggunakan anggaran pengolahan limbah

Tanggung jawab :

- 1) Menjamin alat pengolahan siap untuk operasi
- 2) Menjamin bebas pencemaran limbah

e. Manajer Tanaman

Manajer Tanaman adalah pimpinan yang bertugas untuk mengelola budidaya tanaman tebu baik TR maupun TS (Rayon Lestari) mulai pembibitan sampai dengan panen.

Wewenang :

- 1) Melaksanakan tugas, mengajukan dan menggunakan anggaran bidang tanaman

- 2) Mengelola semua pekerjaan bidang tanaman
- 3) Melakukan fungsi pembinaan SDM bidang tanaman

Tanggung jawab :

- 1) Tercapainya produktivitas tebu
- 2) Pekerjaan bidang tanaman terselenggara dengan baik
- 3) Pengelolaan SDM bidang tanaman
- 4) Supply tebu sesuai ketentuan dan pengelolaan kredit petani plasma terselenggara dengan baik.

f. Manajer SDM

Manajer Sumber Daya Manusia adalah pimpinan yang bertugas mengelola, mengembangkan potensi Sumberdaya Manusia di PG. Lestari mulai dari rekrutmen, pelatihan sampai pemberhentian hubungan kerja.

Tanggung jawab dari manajer SDM :

- 1) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan standart informasi yang ada
- 2) Mengadakan pembinaan tenaga kerja melalui pendidikan kursus dan latihan training.
- 3) Melakukan pembayaran yang menjadi hak karywan yaitu gaji, insentif, dan tunjangan
- 4) Membuat laporan secara periode mengenai posisi tenaga kerja dan biaya yang telah di bayarkan kepada karyawan.

g. Assmen Keuangan dan Umum

Asisten Manajer Administrasi Keuangan dan Umum adalah orang yang bertugas untuk membantu manaje Keuangan dan Umun dalam mengelola, memeriksa dan mengaudit keuangan dan bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengkoordinir pada bagian keuangan.

h. Assmen Instalasi

Asisten Manajer Teknik adalah orang yang bertugas untuk membantu menyediakan data dan informasi peralatan dibidangnya. Wewenang assmen teknik adalah membantu memeriksa anggaran, kinerja pekerja dan performa alat dan mengajukan usulan pengadaan barang dan jasa. Tanggung jawabnya adalah menjamin kelancaran kerja setiap stasiun untuk proses produksi dan menjamin kelancaran alat kerja

i. Assmen Pengolahan

Assisten Manajer Pengolahan adalah wakil dari manajer pengolahan yang membantu dalam menganalisa dan mengevaluasi pengolahan limbah, kinerja operasional gilingan dan produksi.

Wewenang :

- 1) Mengajukan dan menggunakan anggaran pengolahan limbah
- 2) Memberikan penugasan kepada bawahan
- 3) Melakukan fungsi pembinaan SDM Pengolahan Limbah.

Tanggung jawab :

- 1) Alat olah limbah siap untuk operasi
- 2) Skenario terbaik pengolahan limbah
- 3) Bebas pencemaran limbah padat, cair, B3, dan gas

j. Assmen Tanaman

Asisten Manajer Tanaman Rayon adalah seseorang yang bertugas mengelola budidaya tebu dan menyediakan pasok tebu sesuai permintaan.

Wewenang :

- 1) Mengajukan dan menggunakan anggaran pengelolaan rayon / tebaran
- 2) Mengatur jumlah pasok tebu per rayon / per kebun
- 3) Mengatur dan mengelola siklus tebang, besaran dan hamparan

Tanggung jawab :

- 1) Terciptanya hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar

2) Terselenggaranya pekerjaan rayon dan tebang dengan baik.

k. Assmen QC

Assisten Manajer Quality Control adalah orang yang membawahi pada bagian tanaman PG. Djatiroto. Asisten manajer QC tergolong baru pada PG. Djatiroto dan terdapat 2 (dua) asisten manajer QC yaitu yang membawahi off farm dan on farm. Off farm bertanggung jawab terhadap mutu gula produk dan efisiensi pabrik sedangkan on farm bertanggung jawab terhadap mutu bahan baku tebu dan analisa mutu tebang.

l. Kasie

Kasie adalah Kepala Seksi yang terdapat dalam struktur organisasi PG. Djatiroto sesuai dengan bidang masing-masing kasie tersebut, dengan tugas yaitu mengkoordinir penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal, merawat dan menyediakan peralatan, dan tanggung jawab menjamin kelancaran dari pekerjaan yang telah ditentukan.

m. Juru Tulis

Juru tulis adalah bertugas untuk mencatat data, dan menjamin pencatatan, informasi dan data yang dicatat tersebut akurat dan presisi sesuai dengan masing-masing bidang, seperti juru tulis AKU, teknik, pengolahan, tanaman I dan II, dan sebagainya.

Wewenang :

- 1) Melaksanakan tugas
- 2) Mencatat segala kegiatan

Tanggung jawab :

- 1) Akurasi dan ketepatan data dan informasi semua aktivitas
- 2) Menyajikan data, informasi dan laporan administrasi pekerjaan pada masing-masing bidang.

4.2 Data karakteristik responden

Berikut ini diuraikan statistik deskriptif berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh responden yang meliputi: berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Penyajian statistik deskriptif karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

a. Responden Berdasarkan Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 110 karyawan diperoleh data dengan jenis kelamin. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kelompok pekerjaan	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	Masakan	23	20,9%
	Pemurnian	25	22,8%
	Penguapan	27	24,5%
	Puteran	33	30%
	Tata usaha	0	0%
Perempuan	Masakan	0	0%
	Pemurnian	0	0%
	Penguapan	0	0%
	Puteran	0	0%
	Tata usaha	2	1,8%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data primer, Juli 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 98,2% responden berjenis kelamin laki-laki. Adapun sebesar 98,2% karyawan berjenis laki-laki dikarenakan responden yang diambil dari golongan karyawan PKWT bagian produksi yang mayoritas berkelamin laki-laki. Hal ini juga

dikarenakan pada golongan PKWT bagian produksi pekerjaan lebih kepada bagian proses pengolahan seperti masakan, pemurnian, penguapan dan puteran. Pada dasarnya laki-laki memiliki mobilitas yang tinggi, tenaga yang mumpuni untuk melakukan pekerjaan di bagian produksi PG. Lestari. Sedangkan 1,8 % yaitu 2 karyawan berjenis kelamin perempuan terdapat pada bagian tata usaha atau administrasi. Pada dasarnya perempuan memiliki mobilitas dan tenaga yang lebih rendah di bandingkan laki-laki sehingga karyawan berjenis kelamin perempuan di PG. Lestari lebih cocok di tepatnya di posisi tata usaha.

b. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 110 karyawan diperoleh data menurut usia. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan usia, sebagai berikut :

Tabel 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
≤ 39 tahun	30	27,3%
≥ 40 tahun	80	72,7%
Jumlah	110	100 %

Sumber : Sumber : Data primer, Juli 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia kurang dari 39 tahun adalah 27,3%. Berdasarkan kuisioner yang telah dibagikan karyawan untuk usia termuda adalah 27 tahun dan selebihnya berumur 36 tahun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan PG. Lestari pada usia ≤ 39 tahun adalah usia produktif dalam melakukan pekerjaan dan memiliki stamina yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan yang di targetkan oleh perusahaan. Sedangkan pada usia ≥ 40 tahun sebesar 72,7 %, hal ini dapat di artikan bahwa karyawan PG. Lestari pada usia ini merupakan angka kritis dimana pada usia tersebut karyawan mencapai titik puncak produktivitasnya yang relatif stagtan dan akan mengalami penurunan produktivitas pada tahun-tahun selanjutnya. Karyawan pada PG. Lestari

yang berusia lebih dari 40 tahun lebih besar yang dapat di artikan bahwa karyawan PKWT bagian produksi PG. Lestari dominan memiliki karyawan dengan produktvitas kerja pada titik puncak produktivitas dan dapat mengalami penurunan produktivitas pada tahun-tahun berikutnya.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada 110 karyawan diperoleh data menurut tingkat pendidikan. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan pendidikan, adalah :

Tabel 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SLTP	6	5,5 %
SMA Sederajat	97	88,2 %
Diploma	4	3,6 %
Sarjana	3	2,7 %
Jumlah	110	100 %

Sumber : Sumber : Data primer, Juli 2016

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PG. Lestari sebesar 88,2 % karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat. Pada golongan karyawan PKWT ini sebagian besar berpendidikan terakhir SMA. Karyawan PG. Lestari dengan lulusan SMA ini adalah karyawan yang telah siap dan mampu bekerja dengan baik berdasarkan target yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan untuk Diploma sebesar 3,6% adalah karyawan yang berada pada bagian adminitrasi dan Sarjana sebesar 2,7% adalah karyawan yang berada pada posisi konseptual

d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja PG. Lestari

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 110 karyawan diperoleh data lama bekerja. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan lama bekerja, sebagai berikut :

Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
≤ 9tahun	27	24,5 %
≥10tahun	83	75,5%
Jumlah	110	100 %

Sumber : Sumber : Data primer, Juli 2016

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 24,5% karyawan lama bekerja dibawah 9 tahun dan sebesar 75,5% karyawan lama bekerja diatas 10 tahun. Lama bekerja dari setiap karyawan terdapat perbedaan dikarenakan bahwa setiap karyawan berbeda dalam tahun rekrutmen masuk dan mulai bekerja di PG. Lestari, dengan masa kerja yang berbeda dan juga tingkatan usia dimana maksimal usia bekerja pada PG Lestari adalah 55 tahun. Berdasarkan data di atas karyawan PG. Lestari yang memiliki masa kerja yang lebih dari 10 tahun sebanyak 75,5% yang dapat di artikan bahwa pengalaman dan kemampuan bekerja yang di miliki karyawan baik serta karyawan PG. Lestari memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dan karyawan PG. Lestari dengan masa kerja kurang dari 9 tahun adalah karyawan yang berkontribusi dalam upaya pencapaian target perusahaan dengan terus meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pertanyaan kuesioner penelitian yaitu lingkungan kerja, insentif finansial, stress kerja dan produktivitas kerja. Analisis deskriptif variabel ini meliputi: (a) analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X1), (b) analisis deskriptif variabel Insentif Finansial (X2), (b) analisis deskriptif variabel

Stres Kerja (X3) dan (d) analisis deskriptif variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diikuti penjelasan sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pertanyaan	Presentase Jawaban Responden				Total
	A	B	C	D	
Pencahayaan	53,6	45,5	0,9	0	100
Suara bising	52,7	43,7	3,6	0	100
Sirkulasi	54,5	43,7	1,8	0	100
Bau tidak sedap	54,5	44,6	0,9	0	100
Keamanan	51,8	46,4	1,8	0	100

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban A dan B yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di PG. Lestari baik yang meliputi pencahayaan/penerangan, pengaturan dan pengendalian suara bising, ventilasi di ruang kerja, bebas bau tidak sedap serta keamanan yang ada di lingkungan kerja PG. Lestari sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja PG. Lestari baik tetapi responden sebesar 0,9% menyatakan tidak setuju atau menganggap bahwa penerangan di PG. Lestari tidak baik, 3,6% responden menyatakan bahwa pengendalian suara bising pada PG. Lestari tidak baik, untuk ventilasi di ruang kerja sebesar 0,9% responden menyatakan bahwa ventilasi di ruang kerja tidak baik sedangkan 0,9% menyatakan bahwa lingkungan PG. Lestari tidak terhindar dari bau tidak sedap, dan sebesar 1,8% responden merasa bahwa tidak merasa aman walaupun ada petugas keamanan di lingkungan kerja.

b. Analisis Deskriptif Variabel Insentif Finansial (X2)

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Insentif Finansial

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden				Total
	A	B	C	D	
1. Bonus	57,3	41,8	0,9	0	100
2. Tunjangan	54,5	43,7	1,8	0	100
3. <i>Profit Sharing</i>	44,5	53,7	1,8	0	100
4. Jaminan	61,8	38,2	0	0	100

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban A dan B yang menyatakan bahwa mereka merasakan insentif yang di berikan oleh PG. Lestari baik meliputi pemberian bonus, tunjangan, profit sharing dan jaminan yang menjadi hak para karyawan. sehingga dapat di simpulkan bahwa hal ini membuat para karyawan merasa puas atas penghargaan atau timbal balik yang di berikan PG. Lestari kepada mereka atas kinerja para karyawan sehingga hal ini dapat berpengaruh positif terhadap semangat para karywan untuk meningkatkan produksi kerja karyawan PG. Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa PG. Lestari telah memberikan insentif finansial yang baik kepada para karyawannya tetapi sebesar 0,9% responden memilih jawaban C yang menyatakan bahwa adanya bonus yang tidak sesuai dengan kontribusi yang di berikan kepada perusahaan, sebesar 1,8% responden memilih jawaban C yang dapat di artikan bahwa karyawan merasa tunjangan yang di berikan tidak mampu meninngkatkan produktivitasnya dan 1,8% responden memilih jawaban C yang menyatakan bahwa profitsharing yang di berikan oleh perusahaan tidak memuaskan.

c. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X3)

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden				Total
	A	B	C	D	
1. Masalah keluarga	46,4	51,8	1,8	0	100
2. Peraturan perusahaan	60,0	40,0	0	0	100
3. Persaingan tidak sehat	60,9	35,5	3,6	0	100
4. Kemampuan	58,2	41,8	0	0	100

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban A dan B yang menyatakan bahwa karyawan PG. Lestari tidak merasakan stress kerja pada saat menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Hal ini dengan pertimbangan bahwa karyawan merasakan bahwa munculnya masalah keluarga tidak mempengaruhi konsentrasi mereka saat bekerja, peraturan yang di tetapkan oleh PG. Lestari juga tidak membuat mereka merasa tertekan, tidak terdapatnya persaingan tidak sehat antar para karyawan serta rasa kurang percaya diri atas kemampuan yang di miliki oleh karyawan PG. Lestari tidak di rasakan oleh karyawan. Maka dapat kita lihat bahwa PG. Lestari mampu meminimalkan resiko munculnya stres kerja yang di alami oleh karyawannya tetapi sebesar 1,8% responden memilih jawaban C pada pertanyaan perama yang menyatakan bahwa adanya masalah keluarga dapat mempengaruhi fokus responden terhadap pekerjaan, dan sebesar 3,6% responden memilih jawaban C pada pertanyaan no 3 yang dapat di simpulkan bahwa karyawan merasakan adanya persaingan tidak sehat antrah karyawan yang membuat karyawan merasa tertekan.

d. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden				Total
	A	B	C	D	
1. Kuantitas	54,5	45,5	0	0	100
2. Kualitas	40,9	56,4	2,7	0	100
3. Ketepatan waktu	23,6	68,2	8,2	0	100
4. Efisiensi	47,3	52,7	0	0	100

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih A dan B yang dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan PG Lestari baik dengan pertimbangan meliputi kemampuan karyaan mencapai hasil produksi sesuai target dan bahkan melebihi target perusahaan, kualitas hasil produksi gula yang di hasilkan, efektivitas waktu yang di miliki karyawan serta pencapai target dari para karyawan atas target yang di tetapkan oleh PG. Hal ini menunjukkan seluruh responden karyawan PG. Lestari Patianrowo memiliki keyakinan dan persepsi yang kuat bahwa dengan bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat membantu karyawan meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan dan juga karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien tetapi pada pertanyaan ke dua, sebesar 2,7% responden memilih jawaban C yang dapat di simpulkan bahwa karyawan merasa kualitas gula yang di produksi dibawah standar yang di tentukan karyawan dan sebesar 8,2% responden menjawab pertanyaan no 3 dengan pilihan jawaban C yang menyatakan bahwa responden penyelesaian pekerjaan yang di berikan perusahaan di selesaikan melebihi jam kerja yang telah di tentukan.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $> 0,01$, $> 0,05$, maupun $> 0,1$. Hasil uji validitas pada peneliiian ini di sajikan pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Perhitungan Validitas

Variabel	Item pernyataan	R_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X 1.1	0,417***	Valid
	X 1.2	0,535***	Valid
	X 1.3	0,524***	Valid
	X 1.4	0,534***	Valid
	X 1.5	0,375***	Valid
Insentif Finansial (X2)	X 2.1	0,575***	Valid
	X 2.2	0,588***	Valid
	X 2.3	0,614***	Valid
	X 2.4	0,580***	Valid
Stres Kerja (X3)	X 3.1	0,518***	Valid
	X 3.2	0,632***	Valid
	X 3.3	0,610***	Valid
	X 3.4	0,604***	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y 1.1	0,506***	Valid
	Y 1.2	0,653***	Valid
	Y 1.3	0,605***	Valid
	Y 1.4	0,496***	Valid

Sumber : Lampiran 4

Keterangan: *** Signifikan pada $\alpha = 1\%$.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh variabel dependen dan independen memiliki validitas pada seluruh item pertanyaan. Dengan titik signifikansi 0,01. Dengan demikian setiap item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja, Insentif Finansial, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan dikatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha >0,60 (Nunally,dalam Ghozali, 2005:42). Hasil uji reliabilitas tampak pada Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai α	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,651	Reliabel
Insentif Finansial (X2)	0,773	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,697	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,683	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel nilai *Cronbach Alpa* (α) lebih besar dari 0,60. Artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel yaitu jawaban dari responden terhadap pernyataan baik dari variabel Lingkungan Kerja, Insentif Finansial, Stres Kerja, dan Produktivitas Kerja tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja (X1), Insentif Finansial(X2), Stres Kerja (X3) terhadap variabel bebas yaitu Produktivitas Kerja (Y).Dari hasil analisis tersebut, maka diperoleh model regresi untuk pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen sebagai berikut:

$$Y_i = 6,318 + 0,046 X_{1i} + 0,234 X_{2i} + 0,219 X_{3i} + e$$

$$(3,202)^{***} (0,538)^{ts} (2,610)^{**} (2,442)^{**}$$

$$F_{hitung} = 5,872^{***}$$

$$R^2 = 0,142$$

$$DW = 1,908$$

Keterangan: ts = tidak signifikan, ** = signifikan pada $\alpha = 5\%$, *** = signifikan pada $\alpha = 1\%$

Sumber : Lampiran 6

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model terjangkit multikolinearitas jika batas nilai toleransi kurang dari 0,5 dan $VIF > 5$. Hasil dari uji asumsi ini ditunjukkan Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.11 Rekapitulasi Multikolinearitas

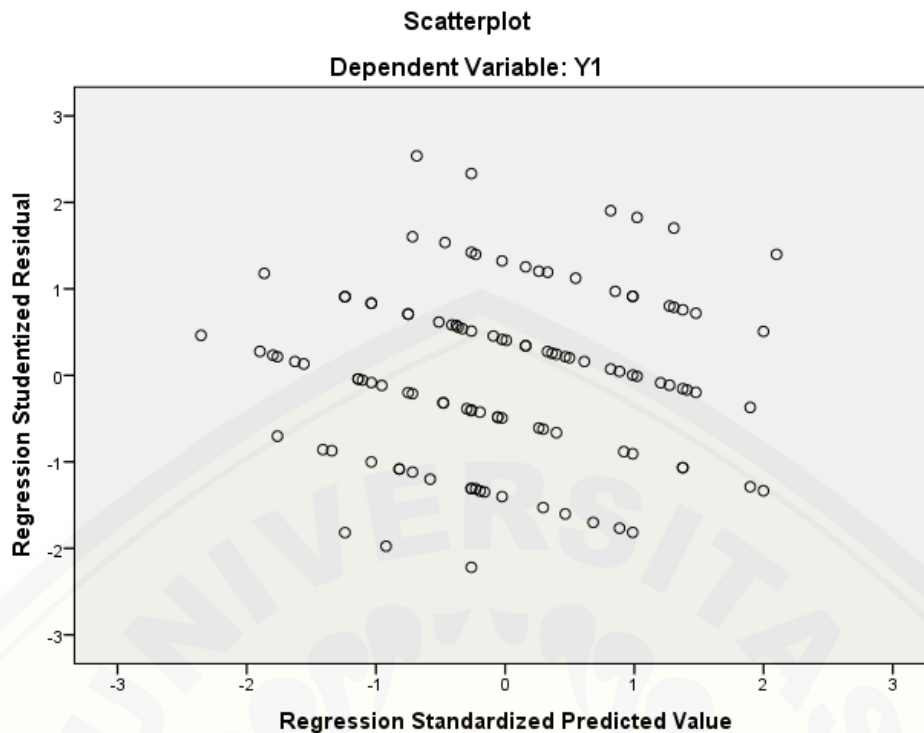
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,962	1,039	tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
Insentif Finansial (X2)	0,949	1,053	tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	0,933	1,072	tidak terdeteksi adanya multikolinearitas

Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai toleransi lebih dari 0,5 dan nilai $VIF < 5$, yang berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak melanggar asumsi multikolinearitas.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 7

Penelitian ini menggunakan metode analisis grafik untuk menguji heteroskedastisitas pada persamaan regresi. Sumbu vertikal pada Gambar 4.2 menggambarkan nilai residu sedangkan sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi dari variabel dependen. Gambar 4.2 menunjukkan titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sub-bab 4.5.

4.6.3 Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Berdasarkan model regresi pada sub-bab 4.5 nilai Durbin Watson sebesar 1,908 dengan nilai dU 1,7455 dan dL 1,6336. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan pada model regresi penelitian ini tidak terjadi autokorelasi dengan perhitungan nilai $dU < DW < 4-dU$.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji F dan uji t. Berikut dijelaskan hasil dari masing-masing uji tersebut.

a. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Persamaan model regresi pada sub-bab 4.5 Nilai F_{hitung} dari model regresi pada penelitian ini bersifat signifikan pada $\alpha=1\%$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Insentif Finansial dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau masing-masing. Persamaan model regresi pada sub-bab 4.5 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja PG. Lestari tidak memiliki pengaruh terhadap kenaikan dan penurunan produktivitas kerja yang dialami oleh karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari. Variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja yaitu variabel insentif finansial dan variabel stres kerja. Variabel insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan nilai koefisien terbesar yaitu 0,234 sedangkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan nilai koefisien sebesar 0,219. Hal ini berarti variabel insentif finansial dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kenaikan dan penurunan produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari.

4.8 Pembahasan Atas Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja, variabel insentif finansial, dan variabel stres kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. Pembahasan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.

Model Regresi sub-bab 4.5 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 5,872. Hasil pengujian secara simultan yang diperoleh dari persamaan Model Regresi pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama (H_1) penelitian yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PG. Lestari. Berdasarkan Model Regresi pada sub-bab 4.5, nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,142 yang berarti bahwa masing masing variabel independen yaitu Lingkungan kerja, Insentif Finansial dan Stres Kerja mampu mempengaruhi Produktivitas kerja sebesar 14% sedangkan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial yang diperoleh dari Model Regresi pada sub-bab 4.5 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan yang terjadi pada variabel Lingkungan Kerja tidak

memberikan pengaruh pada variabel Produktivitas Kerja karyawan atau Produktivitas Kerja relatif tetap. Berdasarkan Tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban A dan B pada kuesioner yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di PG. Lestari baik yang meliputi pencahayaan/penerangan, pengaturan dan pengendalian suara bising, ventilasi di ruang kerja, bebas bau tidak sedap serta keamanan yang ada di lingkungan kerja PG. Hal ini berarti bahwa responden merasa lingkungan kerja PG. Lestari sudah baik dan manajer tidak perlu memikirkan langkah untuk meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi manajer PG. Lestari harus tetap memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja PG. Lestari tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tidak tetap bagian produksi yang merupakan karyawan pelaksana dan 98,2% karyawan tidak tetap bagian produksi mayoritas berkelamin laki-laki sebab karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki mobilitas yang tinggi dan tenaga yang lebih cocok untuk melakukan pekerjaan di bagian produksi di bandingkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan, hal ini di latar belakang pada tugas atau pekerjaan karyawan bagian produksi yang meliputi proses pengolahan seperti masakan, pemurnian, penguapan dan puteran yang dapat di artikan bahwa karyawan bagian produksi cenderung bekerja di lapang atau luar ruangan dengan tingkat beban kerja yang tinggi dan lebih mengandalkan kekuatan fisik di setiap langkah-langkah dalam penyelesaian tugasnya sehingga dalam hal ini karyawan tidak tetap bagian produksi tidak terlalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang ada, berbeda dengan karyawan di perkantoran pada umumnya yang mengutamakan kenyamanan kondisi tempat kerja untuk dapat berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis di atas manajer PG. Lestari tidak perlu meninjau faktor-faktor lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetapi PG. Lestari perlu meninjau ulang faktor-

faktor lain di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi meningkat dan menurunnya produktivitas kerja sebab dari hasil penelitian ini lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun PG. Lestari harus tetap memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja karena berdasarkan kenyamanan dalam bekerja baik itu dari lingkungan fisik dan non fisik dapat berpengaruh terhadap emosional karyawan dalam bekerja. Maka dari itu meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tetapi kenyamanan karyawan harus tetap di perhatikan oleh pihak PG. Lestari. Jika perusahaan mampu memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh penelitian Yeni Sahara (2013), menunjukkan dengan semakin baik atau kondusif lingkungan kerja suatu perusahaan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, dan penelitian Safarinda (2015), dengan hasil penelitian adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.8.3 Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian secara parsial yang diperoleh dari persamaan model regresi pada sub-bab 4.5 menunjukkan bahwa hasil penelitian variabel insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden cenderung memilih jawaban A dan B yang menyatakan bahwa mereka merasakan insentif yang di berikan oleh PG. Lestari baik meliputi pemberian bonus, tunjangan, *profit sharing* dan jaminan yang menjadi hak para karyawan. sehingga dapat di simpulkan bahwa hal ini membuat para karyawan merasa puas atas penghargaan atau timbal balik yang di berikan PG. Lestari kepada mereka atas kinerja para karyawan sehingga hal ini dapat berpengaruh positif terhadap semangat para karywan untuk meningkatkan produksi kerja

karyawan PG. Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa PG. Lestari telah memberikan insentif finansial yang baik kepada para karyawannya. Ketika PG. Lestari meningkatkan insentif yang diterima oleh karyawan yang meliputi bonus, tunjangan, *profit sharing*, dan jaminan kesehatan maka hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. PG. Lestari memberikan beberapa insentif kepada karyawannya yang diharapkan agar mampu mendorong semangat karyawannya untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari nilai koefisien membuktikan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh paling dominan, maka dari itu manajer PG. Lestari perlu memperhatikan faktor ini lebih baik lagi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Manajer PG. Lestari perlu mempertimbangkan atau meninjau ulang insentif yg yang diterima oleh karyawan yang meliputi bonus yang merupakan balas jasa atas pencapaian sasaran pekerjaan yang telah di laksanakan, tunjangan yang merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima karyawan, *profit sharing* yang merupakan pembagian laba oleh perusahaan kepada karyawan dan yang terakhir yaitu jaminan sosial yang di terima karyawan secara rata-rata. Bila insentif karyawan tersebut di berikan sesuai dengan hak karyawan maka hal ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan PG. Lestari yang nantinya akan mempengaruhi atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Febry Rudyansyah (2014), yaitu variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Aditya Dwi Candra (2012), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa upah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ganjar Mulya Sukmana (2013), juga melakukan penelitian serupa dan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa insentif secara bersama sama dengan variabel lainnya berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Dari beberapa penelitian di atas dapat diambil keputusan bahwa insentif berpengaruh terhadap peningkatan

produktivitas kerja karyawan dan semakin tinggi pemberian insentif finansial dapat meningkatkan produktivitas.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri dalam pelaksanaan pemberian insentif, baik dalam hal seberapa besar jumlah insentif yang diberikan ataupun bentuk apa saja, baik insentif material dan insentif non material yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

4.8.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial yang diperoleh dari persamaan model regresi 4.5 menunjukkan bahwa hasil penelitian variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Nilai koefisien Stres Kerja bertanda positif yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan Stres kerja maka akan terjadi kenaikan Produktivitas Kerja. Stres kerja yang tinggi mempengaruhi naiknya produktivitas kerja hal tersebut terjadi apabila karyawan mampu mengelola stres yang di alami dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan mampu tercapai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa Stres Kerja di PG. Lestari memiliki pengaruh dalam peningkatan dan penurunan produktivitas kerja dari karyawan. Data deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan PG. Lestari yang memiliki masa kerja yang lebih dari 10 tahun sebanyak 75,5% yang dapat di artikan bahwa pengalaman dan kemampuan bekerja yang di miliki karyawan baik, serta karyawan PG. Lestari memiliki loyalitas yang tinggi terhadap

perusahaan sehingga karyawan PG. Lestari mampu membuat beban kerja yang diberikan perusahaan menjadi suatu motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja demi pencapaian tujuan perusahaan.

Manajer PG. Lestari perlu memperhatikan karyawannya dalam bekerja agar karyawannya dapat bekerja sesuai dengan target dan tujuan perusahaan diantaranya yaitu mempertahankan dampak stres kerja yang di alami para karyawan agak terus bersifat positif yaitu dengan tetap memantau dan memperhatikan para karyawan pada bagian ini sebab stres kerja juga dapat berdampak negatif untuk karyawan. Bagian produksi dalam sebuah pabrik gula merupakan pekerjaan yang cukup berat dan tenaga yang cukup tinggi untuk dapat mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan maka dari itu untuk tetap mempertahankan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan manajer PG. Lestari harus tetap memperhatikan dan memastikan bahwa stres kerja yang di alami karyawan yang disebabkan oleh faktor eksteren yaitu keluarga tidak menghambat atau mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, manajer juga harus memperhatikan prosedur dan peraturan perusahaan yang sudah diterapkan tidak membuat karyawan tertekan, serta memantau persaingan tidak sehat yang terjadi diperusahaan tidak berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Manajer PG. Lestari juga harus memperhatikan karyawan yang merasakan kemampuannya kurang dalam menyelesaikan pekerjaan terus berusaha dan memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuannya untuk dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang di lakukan oleh Mu'tamaroh (2008), dengan hasil Stres kerja individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Stres kerja individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini di dukung landasan teori yang di kemukakan oleh (Mangkunegara,2004:93) yaitu stres merupakan reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Stress kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasa terlalu

berat, waktu kerja yang mendesak, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi.

Menurut Ashar Sunyoto, (2001:374) stres yang dialami oleh tenaga kerja dapat berkembang kearah positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Adanya dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya dan stress juga dapat berpengaruh kearah negatif.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan mengenai variabel bebas yang digunakan, hanya terdiri dari lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap PG. Lestari Patianrowo Nganjuk dan hanya meneliti pengaruh secara parsial. Sehingga untuk melengkapi penelitian selanjutnya dilengkapi dengan variabel bebas lainnya seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, perencanaan strategis dan kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Lestari Patianrowo Nganjuk.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja di PG. Lestari tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pemberian insentif finansial yang tepat dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan tidak tetap bagian produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk. Hal ini membuktikan bahwa stress kerja tidak selalu bersifat dan berdampak negatif stress kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Lestari.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Pihak Manajemen PG. Lestari Patianrowo Nganjuk dihimbau untuk memperhatikan dan meninjau ulang faktor lain di luar lingkungan kerja untuk para karyawan agar merasa aman dan nyaman saat menjalankan pekerjaan sehingga berdampak positif untuk perusahaan dengan tercapai target yg telah perusahaan tetapkan dan terus meningkatkan produktivitasnya perusahaan.
2. Pihak Manajemen PG. Lestari Patianrowo Nganjuk dihimbau untuk mempertahankan dan meningkatkan insentif finansial yang di terapkan

kepada karyawan PG. Lestari agar mampu memberikan atau menciptakan semangat kepada karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja sehingga berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan.

3. Pihak Manajemen PG. Lestari Patianrowo Nganjuk dihimbau untuk memperhatikan dan terus memantau stress kerja yang di alami oleh para karyawan agar stress kerja yang di alami tetap bersifat positif yaitu dengan tetap menjadikan stress kerja tersebut semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Kepada para akedemisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pengaruh secara silmutan dengan menggunakan variabel bebas lainnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Agung. 2013. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Aditya. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Gula Semboro". Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi, Perencanaan dan Pengendalian*. Buku I. Edisi Revisi. Yogyakarta. BPFE.
- Aristiara. 2015. "Pengaruh Pelatihan, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bengkel Nissan Jemursari (PT. UNITED INDO SURABAYA)". Diterbitkan. Skripsi. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Agus M Harjana. 1994. *Stres tanpa Distres Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Bambang Tarupolo. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja*. Edisi 2.
- Bambang, Kusriyanto. 2002. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Seri Manajemen*. Cetakan Kedua. LPPM. Jakarta.
- Danur. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Divisi CRM)". Diterbitkan. Skripsi. Bandung: Universitas Telkom Bandung.
- Danang Sunyoto. 2009. *Statistika Ekonomi Induktif*. Yogyakarta: Indeks.
2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

- Damodar Gujarati. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom.
- Evi. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja , dan StresKerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Kryawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) JEMBER. Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Farit Poniman, Yayan.H. 2015. *Manajemen HR STIFIn*. Jakarta : Gramedia.
- Febri. 2014. "Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Hotel Pelangi Malang". Diterbitkan. Skripsi. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Gibson dkk. 1996. *Organisasi*. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2000. *Ekonometrika Dasar* . Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- .2010 . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan keempat belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- . 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan delapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- . 2004. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Imam Ghozali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kristianti. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja di BPJS Kesehatan KCU Bogor". Diterbitkan. Skripsi. Bogor: Universitas Bina Nusantara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (AlihBahasa V.A Yuwono, dkk)EdisiBahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.

- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mu'tamaroh. 2008. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sawah Karunia Agung Textile Karanganyar Jawa Tengah"
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean,Mutiara S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pandji Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rivai, Veitzhal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rendy. 2014. "Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cab Gajah di Rangkabitung". Diterbitkan.Skripsi. Rangkasbitung: STIE La Tansa Mashiro.
- Roosalina. 2015. "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik DE LA SALLE Manado".Diterbitkan. Skripsi. Manado: Universitas Katolik De La Salle Manado.
- Sjahmien Moellfi. 2003. *Ilmu Gizi*. Jakarta: PT Papas Sinar Sinanti Bhatara.
- Siagian Sondang P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto. 2000. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Safarinda. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus

Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang)”.Diterbitkan. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusiadan produktifitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sjahmien Moellfi. 2003. *Ilmu Gizi*. Jakarta: PT Papas Sinar Sinanti Bhatara

Sanipah Faisal. 2007. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.

Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno & Priansa D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfaeta.

Suprihanto John, dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugeng Budiono, dkk. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan KK*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Widarjono, A. 2007. *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi kedua. Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden Penelitian

di

Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anita Oktaviani

NIM : 120810201141

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian produksi Pada PG. Lestari Patianrowo Kabupaten Nganjuk”** guna memperoleh gelar kesarjanaan program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara/i dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara/i akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Anita Oktaviani

120810201141

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Usia : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SMA/SMK
 Diploma Sarjana
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda silang (x) pada salah satu alternatif jawaban dan isilah essay sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama ini.
2. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
3. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :
Jawaban A : Skor 4
Jawaban B : Skor 3
Jawaban C : Skor 2
Jawaban D : Skor 1

KUISIONER

Daftar pertanyaan:

Lingkungan kerja

1. Apakah pencahayaan/penerangan di lingkungan kerja sudah baik untuk memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak baik
 - d. Buruk

2. Apakah pengaturan dan pengendalian suara bising di lingkungan kerja anda sudah berjalan dengan baik sehingga membuat anda fokus dalam bekerja?
 - a. Sangat baik sehingga sangat tidak mengganggu fokus saya dalam bekerja
 - b. Baik sehingga tidak mengganggu fokus saya dalam bekerja
 - c. Tidak baik sehingga mengganggu fokus saya dalam bekerja
 - d. Sangat tidak baik sehingga sangat mengganggu fokus saya dalam bekerja

3. Apakah ventilasi di ruang kerja anda sudah baik, sehingga sirkulasi udara didalamnya membuat anda nyaman dalam bekerja?
 - a. Sangat baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja
 - b. Baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja
 - c. Tidak baik sehingga membuat tidak nyaman dalam bekerja
 - d. Sangat tidak baik sehingga membuat sangat tidak nyaman dalam bekerja

4. Apakah anda setuju lingkungan kerja anda terbebas dari bau tidak sedap yang mempengaruhi konsentrasi anda dalam bekerja?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. tidak setuju
 - d. sangat tidak setuju

5. Apakah adanya petugas keamanan di lingkungan kerja membuat anda merasa aman dalam bekerja
- a. Sangat merasa aman
 - b. Merasa aman
 - c. Tidak merasa aman
 - d. Sangat tidak merasa aman

Insentif finansial

1. Berapa bonus yang anda terima atas kontribusi anda dalam pencapaian target yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan hak anda?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak sesuai
 - d. Sangat tidak sesuai
2. Apakah tunjangan-tunjangan yang di berikan oleh PG. Lestari mampu meningkatkan produktivitas anda dalam bekerja ?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak mampu
 - d. Sangat tidak mampu
3. Apakah anda mendapatkan *profit sharing* yang memuaskan atas pencapaian produksi anda dalam 1 periode giling?
- a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak memuaskan
 - d. Sangat tidak memuaskan
4. Apakah jaminan sosial dan kesehatan yang anda terima sudah sesuai dengan hak anda sebagai karyawan tidak tetap PG.Lestari?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak sesuai
 - d. Sangat tidak sesuai

Stres kerja

1. Apakah masalah keluarga mempengaruhi fokus anda sehingga mengganggu konsentrasi anda dalam bekerja?
 - a. Sangat tidak mempengaruhi
 - b. Tidak mempengaruhi
 - c. Mempengaruhi
 - d. Sangat mempengaruhi

2. Apakah prosedur dan peraturan perusahaan menghambat pencapaian target anda dalam bekerja?
 - a. Sangat tidak menghambat
 - b. Tidak menghambat
 - c. Menghambat
 - d. Sangat menghambat

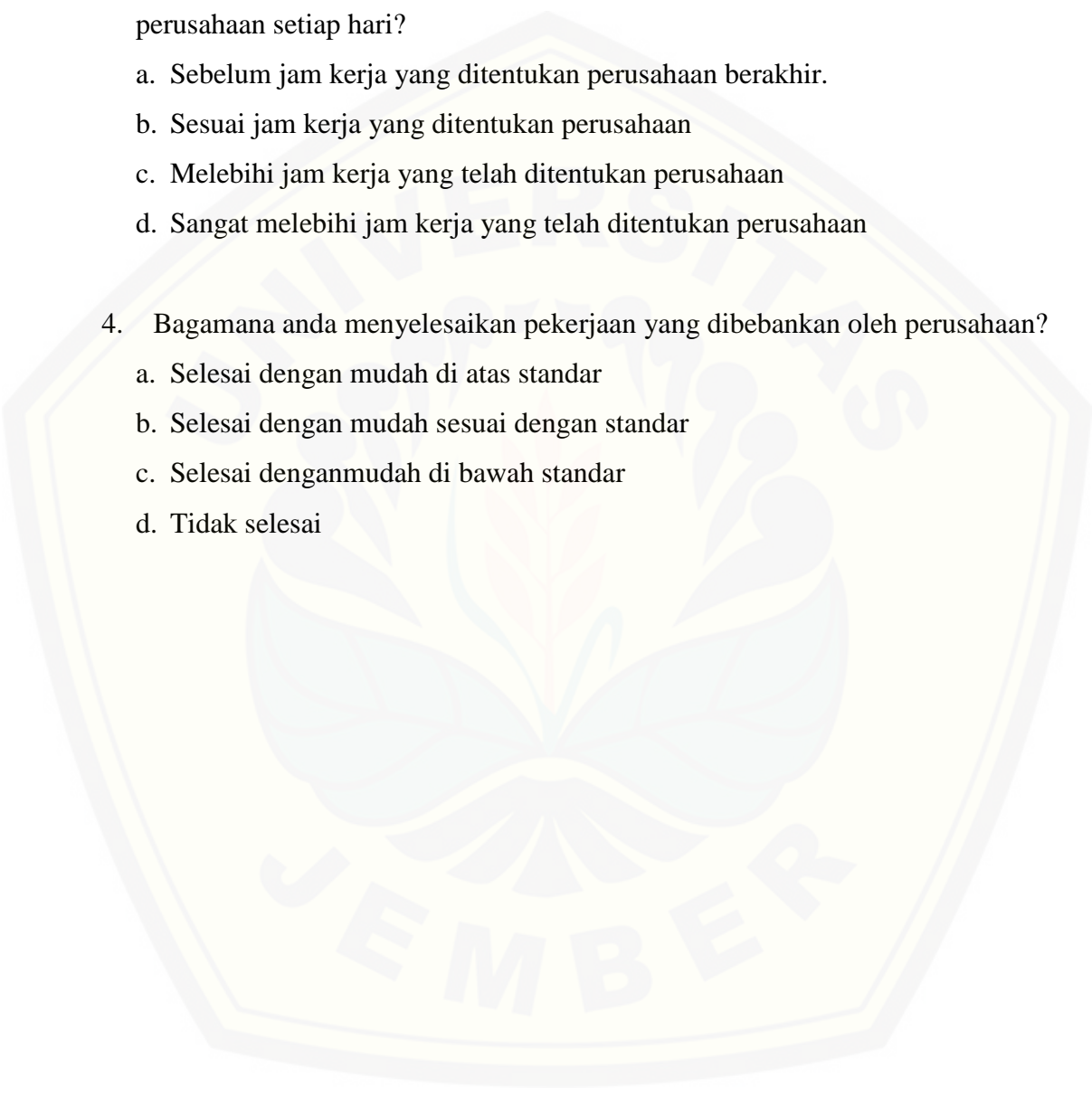
3. Apakah anda merasa tertekan dengan adanya persaingan tidak sehat dengan rekan kerja di tempat kerja anda?
 - a. Sangat tidak tertekan
 - b. Tidak Tertekan
 - c. Tertekan
 - d. Sangat tertekan

4. Apakah anda merasakan kemampuan yang anda miliki kurang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan?
 - a. Sangat tidak merasa
 - b. Tidak merasa
 - c. Merasa
 - d. Sangat merasa

Produktivitas kerja

1. Berapa besar hasil produksi yang dapat anda hasilkan dalam sehari?
 - a. Melebihi kuantitas produksi yang ditargetkan perusahaan
 - b. Sesuai kuantitas produksi yang ditargetkan perusahaan
 - c. Dibawah target yang di tetapkan perusahaan
 - d. Sangat dibawah target yang ditentukan perusaha

2. Bagaimana kualitas gula yang anda produksi?
 - a. Lebih baik dari kualitas produksi gula sebelumnya
 - b. Sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan

- c. Dibawah standar kualitas yang di tetapkan perusahaan
 - d. Gagal produksi
3. Berapa lama waktu anda menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan perusahaan setiap hari?
- a. Sebelum jam kerja yang ditentukan perusahaan berakhir.
 - b. Sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan
 - c. Melebihi jam kerja yang telah ditentukan perusahaan
 - d. Sangat melebihi jam kerja yang telah ditentukan perusahaan
4. Bagaimana anda menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan?
- a. Selesai dengan mudah di atas standar
 - b. Selesai dengan mudah sesuai dengan standar
 - c. Selesai dengan mudah di bawah standar
 - d. Tidak selesai
- 

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN VARIABEL X1

NOMER	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	3	4	3	3	3
2	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3
5	3	4	3	3	3
6	3	4	4	3	3
7	3	3	4	4	3
8	4	4	3	4	4
9	3	3	4	3	4
10	3	3	3	4	3
11	3	3	4	2	4
12	4	4	4	4	3
13	4	4	3	4	4
14	3	3	4	3	4
15	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3
18	4	4	3	4	3
19	4	3	3	3	3
20	4	4	4	3	3
21	3	3	4	3	4
22	4	3	4	4	4
23	3	4	4	4	2
24	4	3	3	3	2
25	4	4	3	3	3
26	4	4	4	4	4

27	3	4	3	4	3
28	3	4	3	4	3
29	3	4	3	3	3
30	4	3	3	3	4
31	4	3	3	4	4
32	4	4	4	4	3
33	4	4	3	4	4
34	4	4	3	3	3
35	3	4	3	3	3
36	3	4	4	4	3
37	3	4	4	4	4
38	3	4	4	4	3
39	3	4	4	4	4
40	3	3	4	3	4
41	3	4	4	4	4
42	3	4	4	4	3
43	3	4	4	4	4
44	4	4	3	4	3
45	3	4	4	4	4
46	3	3	3	4	4
47	2	3	3	4	3
48	4	4	4	4	4
49	3	4	4	4	3
50	4	4	3	4	4
51	4	4	4	4	3
52	4	3	3	4	4
53	4	3	3	3	4
54	3	4	3	3	4
55	3	3	4	3	4
56	4	4	3	3	3

57	4	4	4	4	3
58	3	3	4	4	3
59	3	2	2	4	4
60	3	2	4	4	4
61	4	3	3	4	4
62	4	4	4	4	4
63	4	3	3	4	4
64	4	3	3	3	4
65	3	3	4	3	4
66	3	3	3	4	4
67	4	3	3	3	4
68	4	3	4	3	3
69	3	3	4	3	3
70	3	4	4	4	3
71	3	4	4	4	3
72	3	2	4	4	4
73	4	3	4	4	4
74	4	4	4	3	4
75	4	4	3	3	4
76	4	3	3	3	3
77	4	3	3	4	3
78	4	3	3	3	3
79	4	4	3	4	4
80	4	3	4	4	4
81	3	3	4	3	4
82	4	4	4	4	3
83	3	3	3	3	3
84	4	3	3	3	3
85	3	4	2	3	4
86	4	4	4	3	4

87	4	3	4	3	4
88	4	3	4	3	3
89	3	3	4	3	3
90	4	3	3	3	3
91	4	4	4	3	4
92	4	3	4	3	4
93	4	2	3	3	3
94	4	4	4	3	4
95	3	3	3	3	4
96	4	3	4	4	4
97	3	3	3	4	4
98	4	3	3	3	4
99	3	4	4	3	4
100	3	3	3	3	3
101	4	3	3	4	3
102	4	3	3	4	4
103	4	4	4	4	3
104	4	4	4	3	3
105	4	4	4	4	3
106	4	4	4	3	3
107	3	4	4	4	4
108	3	4	3	3	4
109	4	3	4	4	4
110	4	4	4	4	3

RESPONDEN VARIABEL X2 DAN X3

NOMER	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3
1	3	2	3	3	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3
5	4	3	4	3	4	4	4
6	4	4	3	4	3	3	4
7	3	3	3	4	4	4	3
8	3	3	4	4	4	3	4
9	2	3	4	3	3	3	4
10	3	3	4	3	4	3	3
11	3	4	4	3	3	3	2
12	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	3	3	3	3
14	3	4	3	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	3	3	3
17	3	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	3	4
20	3	3	4	4	4	4	4
21	3	4	4	3	3	4	4
22	3	3	4	4	4	3	3
23	4	4	4	4	4	4	3
24	4	3	4	3	4	3	2
25	3	3	3	4	4	4	4
26	3	4	3	4	3	4	3
27	3	4	4	4	4	4	4
28	3	4	3	3	3	3	3

29	3	4	4	3	3	4	3
30	3	4	3	3	4	4	3
31	3	4	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	4	4	4
33	4	3	3	3	3	3	4
34	4	4	4	4	4	3	3
35	3	2	3	4	3	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	3	4	4	4
38	4	4	3	4	4	3	4
39	4	3	3	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	3	3
41	4	4	4	4	3	4	3
42	4	4	4	4	3	3	4
43	4	4	3	4	3	4	4
44	4	3	3	4	3	4	4
45	3	3	4	4	3	3	4
46	4	3	3	3	3	4	4
47	4	3	4	3	3	3	3
48	3	3	2	4	3	4	4
49	4	4	3	4	4	4	4
50	4	3	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	3	3	3	3	3
53	3	3	3	4	3	4	4
54	4	4	3	3	3	4	3
55	3	3	3	4	3	4	4
56	4	4	3	4	4	3	4
57	4	4	4	4	3	3	4
58	4	3	2	3	3	4	3

59	3	3	4	4	4	4	4
60	3	4	3	4	4	4	3
61	4	4	4	4	4	3	4
62	3	4	4	4	3	3	3
63	4	3	3	3	4	4	4
64	3	4	3	3	3	3	4
65	4	3	3	4	4	3	4
66	4	4	3	4	3	3	4
67	4	4	3	3	3	4	3
68	4	4	4	4	4	3	4
69	4	4	4	4	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	4	4	4	4
72	3	4	3	3	3	3	4
73	3	4	4	4	3	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	4	3	3	3	3	3	3
76	3	4	3	4	3	4	4
77	3	3	3	4	3	4	4
78	3	3	3	4	4	4	4
79	3	4	3	3	3	3	3
80	3	4	4	4	4	4	3
81	3	4	3	4	4	4	2
82	4	3	3	4	4	4	2
83	4	4	4	4	3	3	4
84	4	3	3	4	3	3	4
85	4	3	3	4	3	4	4
86	4	3	4	4	3	3	4
87	4	4	3	4	4	4	4
88	4	4	4	4	3	4	4

89	4	4	4	4	3	4	4
90	4	4	4	3	3	4	3
91	4	3	3	4	3	4	4
92	3	4	3	3	3	4	4
93	3	4	3	3	4	4	3
94	4	3	3	3	2	3	4
95	4	3	4	3	2	4	3
96	4	3	4	4	4	3	4
97	4	3	4	4	3	3	4
98	3	4	3	3	3	4	4
99	4	4	3	4	3	4	3
100	4	3	3	3	3	4	3
101	4	4	4	3	3	3	3
102	4	3	3	3	3	4	3
103	4	3	3	3	4	3	3
104	4	4	3	4	3	4	4
105	4	3	4	4	4	4	4
106	4	4	3	4	4	4	4
107	3	3	3	4	4	4	4
108	4	3	3	4	4	3	3
109	3	3	3	3	3	4	3
110	3	3	3	3	4	4	4

RESPONDEN VARIABEL Y

NOMER	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	3	3	4	3
2	4	3	3	3
3	4	4	4	3
4	4	3	3	4
5	4	3	4	4
6	3	2	3	4
7	4	4	4	4
8	3	3	3	4
9	3	3	3	4
10	3	2	3	4
11	3	3	3	4
12	3	4	4	4
13	3	3	3	4
14	3	4	3	3
15	4	4	4	4
16	4	3	3	4
17	4	3	3	4
18	4	3	2	3
19	3	3	3	3
20	4	4	3	4
21	4	4	3	4
22	4	4	3	4
23	3	3	4	4
24	3	3	3	3
25	4	4	3	3
26	3	3	4	4
27	4	3	3	4
28	4	3	3	4

29	3	4	3	4
30	3	4	3	3
31	3	3	4	3
32	3	4	3	4
33	3	3	3	4
34	4	4	3	3
35	4	3	3	4
36	3	3	3	4
37	4	3	3	3
38	4	4	2	3
39	3	3	3	3
40	4	4	4	4
41	4	4	4	4
42	4	3	3	3
43	3	3	3	3
44	4	3	3	4
45	3	4	3	4
46	3	3	3	3
47	3	2	3	3
48	3	3	3	4
49	4	4	3	4
50	4	4	3	4
51	4	3	3	3
52	3	4	3	3
53	3	3	2	3
54	4	3	3	3
55	4	4	3	4
56	3	3	3	4
57	3	3	4	4
58	3	3	3	3

59	4	4	3	4
60	4	4	4	3
61	3	4	3	4
62	4	3	4	3
63	3	4	4	4
64	3	3	2	3
65	4	3	3	3
66	4	3	3	3
67	4	4	4	3
68	4	4	4	3
69	4	3	3	3
70	4	3	3	4
71	3	4	2	4
72	4	4	3	3
73	3	3	4	4
74	4	4	4	3
75	3	3	4	3
76	3	4	4	3
77	4	4	2	4
78	4	3	3	4
79	3	3	2	4
80	4	3	3	3
81	3	3	3	3
82	4	3	2	3
83	4	3	3	4
84	3	3	3	3
85	4	3	3	4
86	4	4	3	3
87	4	3	3	3
88	4	4	4	4

89	3	4	3	4
90	4	3	3	3
91	4	4	3	3
92	3	3	3	3
93	4	3	4	4
94	4	4	3	3
95	4	3	2	3
96	4	4	3	3
97	3	3	3	3
98	3	3	3	3
99	4	4	3	3
100	4	3	3	3
101	4	4	4	4
102	3	4	3	3
103	4	4	3	3
104	3	3	4	4
105	3	4	4	4
106	4	4	3	3
107	3	4	3	3
108	3	3	3	3
109	4	3	3	3
110	3	3	3	3

LAMPIRAN3. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
N	Valid	110	110	110	110	110	110
	Missing	1	1	1	1	1	1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	50	45.0	45.5	46.4
	4	59	53.2	53.6	100.0
	Total	110	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		111	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.6	3.6	3.6
	3	48	43.2	43.7	47.3
	4	58	52.3	52.7	100.0
	Total	110	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		111	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	48	43.2	43.7	45.5
	4	60	54.1	54.5	100.0
	Total	110	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		111	100.0		

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	49	44.1	44.5	45.5
	4	60	54.1	54.5	100.0
	Total	110	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		111	100.0		

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.8	1.8	1.8
3	51	45.9	46.4	48.2
4	57	51.4	51.8	100.0
Total	110	99.1	100.0	
Missing System	1	.9		
Total	111	100.0		

VARIABEL INSENTIF FINANSIAL (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	1	1	1	1	1

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	.9	.9	.9
3	46	41.4	41.8	42.7
4	63	56.8	57.3	100.0
Total	110	99.1	100.0	
Missing System	1	.9		
Total	111	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	48	43.2	43.7	45.5
	4	60	54.1	54.5	100.0
	Total	110	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		111	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	59	53.2	53.7	55.5
	4	49	44.1	44.5	100.0
	Total	110	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		111	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	42	37.8	38.2	38.2
	4	68	61.3	61.8	100.0
	Total	110	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		111	100.0		

VARIABEL STRES KERJA (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	39	39	39	39	39

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.3	1.8	1.8
	3	57	38.3	51.8	53.6
	4	51	34.2	46.4	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	44	29.5	40.0	40.0
	4	66	44.3	60.0	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.7	3.6	3.6
	3	39	26.2	35.5	39.1
	4	67	45.0	60.9	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	30.9	41.8	41.8
	4	64	43.0	58.2	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	30.9	41.8	41.8
	4	64	43.0	58.2	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	110	110	110	110
	Missing	39	39	39	149

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	50	33.6	45.5	45.5
	4	60	40.3	54.5	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.0	2.7	2.7
	3	62	41.6	56.4	59.1
	4	45	30.2	40.9	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	6.0	8.2	8.2
	3	75	50.3	68.2	76.4
	4	26	17.4	23.6	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	58	38.9	52.7	52.7
	4	52	34.9	47.3	100.0
	Total	110	73.8	100.0	
Missing	System	39	26.2		
Total		149	100.0		

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.047	-.052	-.004	.033	.417**
	Sig. (2-tailed)		.624	.589	.969	.733	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.047	1	.166	.187	-.179	.535**
	Sig. (2-tailed)	.624		.084	.050	.061	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	-.052	.166	1	.095	.032	.524**
	Sig. (2-tailed)	.589	.084		.323	.742	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	-.004	.187	.095	1	.016	.534**
	Sig. (2-tailed)	.969	.050	.323		.865	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.033	-.179	.032	.016	1	.373**
	Sig. (2-tailed)	.733	.061	.742	.865		.000
	N	110	110	110	110	110	110
X1	Pearson Correlation	.417**	.535**	.524**	.534**	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110

Variabel Insentif Finansial (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.110	.084	.170	.575**
	Sig. (2-tailed)		.255	.385	.076	.000
	N	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.110	1	.167	.075	.588**
	Sig. (2-tailed)	.255		.080	.435	.000
	N	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.084	.167	1	.175	.614**
	Sig. (2-tailed)	.385	.080		.068	.000
	N	110	110	110	110	110
X2.4	Pearson Correlation	.170	.075	.175	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.076	.435	.068		.000
	N	110	110	110	110	110
X2	Pearson Correlation	.575**	.588**	.614**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110

Variabel Stres Kerja (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	
X3.1	Pearson Correlation	1	.160	.028	.017	.518**
	Sig. (2-tailed)		.094	.769	.860	.000
	N	110	110	110	110	110
X3.2	Pearson Correlation	.160	1	.138	.248**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.094		.150	.009	.000
	N	110	110	110	110	110
X3.3	Pearson Correlation	.028	.138	1	.208*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.769	.150		.030	.000
	N	110	110	110	110	110
X3.4	Pearson Correlation	.017	.248**	.208*	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.860	.009	.030		.000
	N	110	110	110	110	110
X3	Pearson Correlation	.518**	.632**	.610**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.240*	-.009	-.050	.506**
	Sig. (2-tailed)		.011	.924	.605	.000
	N	110	110	110	110	110
Y1.2	Pearson Correlation	.240*	1	.171	.039	.653**
	Sig. (2-tailed)	.011		.074	.688	.000
	N	110	110	110	110	110
Y1.3	Pearson Correlation	-.009	.171	1	.167	.605**
	Sig. (2-tailed)	.924	.074		.082	.000
	N	110	110	110	110	110
Y1.4	Pearson Correlation	-.050	.039	.167	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.605	.688	.082		.000
	N	110	110	110	110	110
Y1	Pearson Correlation	.506**	.653**	.605**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

Variabel Insentif Finansial (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	4

Variabel Stres Kerja (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	4

Variabel Produktivitas Kerja (Y1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	4

LAMPIRAN. 6 HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.377 ^a	.142	.118	1.113	1.908

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

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.827	3	7.276	5.872	.001 ^a
	Residual	131.346	106	1.239		
	Total	153.173	109			

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

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.340	1.980		3.202	.002
	X1	.046	.085	.049	.538	.592
	X2	.234	.090	.241	2.610	.010
	X3	.219	.090	.228	2.442	.016

a. Dependent Variable: Y1

LAMPIRAN 7. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.318	1.971		3.205	.002		
	X1	.045	.085	.048	.527	.599	.962	1.039
	X2	.233	.089	.241	2.613	.010	.949	1.053
	X3	.222	.088	.234	2.514	.013	.933	1.072

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 8. TABEL DURBIN WATSON

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$										
n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919

LAMPIRAN 9. TABEL t

Titik Presentase Distribusi t (df = 81 – 120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN 10. TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,01

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
91	6.92	4.85	4.00	3.53	3.23	3.01	2.84	2.71	2.61	2.52	2.45	2.39	2.33	2.28	2.24
92	6.92	4.84	4.00	3.53	3.22	3.00	2.84	2.71	2.61	2.52	2.45	2.38	2.33	2.28	2.24
93	6.92	4.84	4.00	3.53	3.22	3.00	2.84	2.71	2.60	2.52	2.44	2.38	2.33	2.28	2.24
94	6.91	4.84	4.00	3.53	3.22	3.00	2.84	2.71	2.60	2.52	2.44	2.38	2.33	2.28	2.24
95	6.91	4.84	3.99	3.52	3.22	3.00	2.83	2.70	2.60	2.51	2.44	2.38	2.32	2.28	2.23
96	6.91	4.83	3.99	3.52	3.21	3.00	2.83	2.70	2.60	2.51	2.44	2.38	2.32	2.27	2.23
97	6.90	4.83	3.99	3.52	3.21	2.99	2.83	2.70	2.60	2.51	2.44	2.37	2.32	2.27	2.23
98	6.90	4.83	3.99	3.52	3.21	2.99	2.83	2.70	2.59	2.51	2.43	2.37	2.32	2.27	2.23
99	6.90	4.83	3.99	3.51	3.21	2.99	2.83	2.70	2.59	2.51	2.43	2.37	2.32	2.27	2.22
100	6.90	4.82	3.98	3.51	3.21	2.99	2.82	2.69	2.59	2.50	2.43	2.37	2.31	2.27	2.22
101	6.89	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.50	2.43	2.37	2.31	2.26	2.22
102	6.89	4.82	3.98	3.51	3.20	2.98	2.82	2.69	2.59	2.50	2.43	2.36	2.31	2.26	2.22
103	6.89	4.82	3.98	3.51	3.20	2.98	2.82	2.69	2.58	2.50	2.42	2.36	2.31	2.26	2.22
104	6.89	4.82	3.98	3.51	3.20	2.98	2.82	2.69	2.58	2.50	2.42	2.36	2.31	2.26	2.22
105	6.88	4.81	3.97	3.50	3.20	2.98	2.81	2.69	2.58	2.49	2.42	2.36	2.30	2.26	2.21
106	6.88	4.81	3.97	3.50	3.19	2.98	2.81	2.68	2.58	2.49	2.42	2.36	2.30	2.25	2.21
107	6.88	4.81	3.97	3.50	3.19	2.98	2.81	2.68	2.58	2.49	2.42	2.36	2.30	2.25	2.21
108	6.88	4.81	3.97	3.50	3.19	2.97	2.81	2.68	2.58	2.49	2.42	2.35	2.30	2.25	2.21
109	6.87	4.81	3.97	3.50	3.19	2.97	2.81	2.68	2.57	2.49	2.41	2.35	2.30	2.25	2.21
110	6.87	4.80	3.96	3.49	3.19	2.97	2.81	2.68	2.57	2.49	2.41	2.35	2.30	2.25	2.21
111	6.87	4.80	3.96	3.49	3.19	2.97	2.80	2.68	2.57	2.48	2.41	2.35	2.29	2.25	2.20
112	6.87	4.80	3.96	3.49	3.19	2.97	2.80	2.67	2.57	2.48	2.41	2.35	2.29	2.25	2.20
113	6.86	4.80	3.96	3.49	3.18	2.97	2.80	2.67	2.57	2.48	2.41	2.35	2.29	2.24	2.20
114	6.86	4.80	3.96	3.49	3.18	2.96	2.80	2.67	2.57	2.48	2.41	2.34	2.29	2.24	2.20
115	6.86	4.79	3.96	3.49	3.18	2.96	2.80	2.67	2.57	2.48	2.41	2.34	2.29	2.24	2.20
116	6.86	4.79	3.96	3.49	3.18	2.96	2.80	2.67	2.56	2.48	2.40	2.34	2.29	2.24	2.20
117	6.86	4.79	3.95	3.48	3.18	2.96	2.80	2.67	2.56	2.48	2.40	2.34	2.29	2.24	2.20
118	6.85	4.79	3.95	3.48	3.18	2.96	2.79	2.67	2.56	2.47	2.40	2.34	2.28	2.24	2.19
119	6.85	4.79	3.95	3.48	3.17	2.96	2.79	2.66	2.56	2.47	2.40	2.34	2.28	2.24	2.19
120	6.85	4.79	3.95	3.48	3.17	2.96	2.79	2.66	2.56	2.47	2.40	2.34	2.28	2.23	2.19
121	6.85	4.78	3.95	3.48	3.17	2.95	2.79	2.66	2.56	2.47	2.40	2.34	2.28	2.23	2.19
122	6.85	4.78	3.95	3.48	3.17	2.95	2.79	2.66	2.56	2.47	2.40	2.33	2.28	2.23	2.19
123	6.85	4.78	3.94	3.48	3.17	2.95	2.79	2.66	2.55	2.47	2.40	2.33	2.28	2.23	2.19
124	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.66	2.55	2.47	2.39	2.33	2.28	2.23	2.19
125	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.66	2.55	2.47	2.39	2.33	2.28	2.23	2.19
126	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.78	2.66	2.55	2.46	2.39	2.33	2.27	2.23	2.18
127	6.84	4.78	3.94	3.47	3.16	2.95	2.78	2.65	2.55	2.46	2.39	2.33	2.27	2.23	2.18
128	6.84	4.77	3.94	3.47	3.16	2.95	2.78	2.65	2.55	2.46	2.39	2.33	2.27	2.22	2.18
129	6.84	4.77	3.94	3.47	3.16	2.94	2.78	2.65	2.55	2.46	2.39	2.33	2.27	2.22	2.18
130	6.83	4.77	3.94	3.47	3.16	2.94	2.78	2.65	2.55	2.46	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18
131	6.83	4.77	3.93	3.47	3.16	2.94	2.78	2.65	2.55	2.46	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18
132	6.83	4.77	3.93	3.46	3.16	2.94	2.78	2.65	2.54	2.46	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18
133	6.83	4.77	3.93	3.46	3.16	2.94	2.78	2.65	2.54	2.46	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18
134	6.83	4.77	3.93	3.46	3.16	2.94	2.78	2.65	2.54	2.46	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18
135	6.83	4.77	3.93	3.46	3.16	2.94	2.77	2.65	2.54	2.45	2.38	2.32	2.26	2.22	2.17