

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hasil hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang akan menjadi objek penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara jenis kelamin, masa kerja dan Pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung yang berjumlah 50 karyawan. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Laki-Laki | 34 | 68% |
| 2 | Perempuan | 16 | 32% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 50 orang kategori respon kelamin jumlah tertinggi adalah laki-laki itu 34 orang atau 68% dan sisanya 16 orang untuk kategori responden perempuan atau 32% artinya pada PT. Gudang Garam Tbk Lampung didominasi oleh karyawan yang berjenis laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja Karyawan | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1 | < 3 Tahun | 23 | 46% |
| 2 | 3-5 Tahun | 18 | 36% |
| 3 | 5-8 Tahun | 9 | 18% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 responden berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa masa kerja karyawan kurang dari 3 tahun menempati posisi tertinggi sebanyak 23 karyawan atau 46% sedangkan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 18 karyawan Atau 36% Dan yang terakhir masa kerja 5-8 tahun sebanyak 9 karyawan atau 18% Artinya karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Lampung didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun sebnyak.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasrakan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1 | SMA | 19 | 38% |
| 2 | Diploma | 13 | 26% |
| 3 | S1 | 18 | 36% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir, diketahui responden dengan Pendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 38% dan responden dengan Pendidikan Diploma sebanyak 13 orang atau 26% dan yang terakhir responden dengan Pendidikan S1 18 orang

atau 18%. Artinya karyawan pada PT. Gudang garam TBK Lampung didominasi oleh karyawan yang Pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 19 orang atau 38%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

| No | Status Pekerjaan | Jumlah | Persentase |
|---------------|------------------|-----------|-------------|
| 1 | Kontrak | 0 | 0% |
| 2 | Tetap | 50 | 100% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Berdasarkan Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan diketahui bahwa dari 50 orang kategori respon jumlah tertinggi adalah Kontrak berjumlah 50 orang ,atau 100%, dan Tidak ada pegawai kontrak di PT. Gudang Garam Tbk Lampung . Semua didominasi oleh karyawan yang besatatus pegawai kontrak.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut merupakan hasil dari jawaban responden mengenai penelitian Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.5

Hasil jawaban Responden Beban Kerja (X1)

| NO | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----------|---|---------|-----|-------|-----|--------|----|--------|-----|---------|----|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Perusahaan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keahlian. | 20 | 40% | 15 | 30% | 9 | 18 | 6 | 12% | 0 | 0% |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|---|----|
| 2 | Jadwal dan waktu bekerja karyawan sudah sesuai dengan aturan yang ada. | 14 | 28% | 11 | 22% | 16 | 32% | 9 | 18% | 0 | 0% |
| 3 | Karyawan Mampu mengerjakan pekerjaan diluar <i>job description</i> . | 22 | 44% | 9 | 18% | 8 | 16% | 11 | 22% | 0 | 0% |
| 4. | Apakah peraturan perusahaan membuat karyawan terbebani | 6 | 12% | 22 | 44% | 10 | 20% | 12 | 24% | 0 | 0% |
| 5 | Karyawan mampu meyelesaikan tugas pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang diberikn perusahaan | 12 | 24% | 17 | 34% | 15 | 30% | 5 | 10% | 1 | 2% |
| 6 | Karyawan mampu meyelesaikan lebih dari jenis pekerjaan | 9 | 18% | 17 | 34% | 17 | 34% | 7 | 14% | 0 | 0% |
| 7 | Pekerjaan yang di berikan kepada karyawan bersifat mendadak dan memiliki tegang waktu yang singkat | 13 | 26% | 16 | 32% | 13 | 26% | 8 | 16% | 0 | 0% |
| 8 | Karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk meyelesaikan pekerjaan | 16 | 32% | 17 | 34% | 13 | 26% | 4 | 8% | 0 | 0% |
| 9 | karyawan mampu meyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu sehari | 10 | 20% | 20 | 40% | 15 | 30% | 5 | 10% | 0 | 0% |
| 10 | Karyawan mampu mencapai target yang sudah ada ditentukan | 11 | 22% | 17 | 34% | 15 | 30% | 7 | 14% | 0 | 0% |
| 11 | Target yang di tentukan tidak memberatkan karyawan | 20 | 40% | 15 | 30% | 9 | 18% | 6 | 12% | 0 | 0% |
| 12 | Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan di selesaikan tepat waktu | 13 | 26% | 16 | 32% | 13 | 26% | 8 | 16% | 0 | 0% |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 11 (target yang ditentukan tidak memberatkan karyawan) dengan jumlah responden sebanyak 20 responden (40%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan no 4 (Apakah

peraturan perusahaan membuat karyawan terbebani) dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (12%).

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2)

| NO | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|-----|-------|-----|--------|-----|--------|-----|---------|----|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan | 17 | 34 | 19 | 38% | 9 | 18% | 5 | 10% | 0 | 0% |
| 2. | Karyawan kesulitan dan terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari | 9 | 18% | 20 | 40% | 15 | 30% | 6 | 12% | 0 | 0% |
| 3. | Karyawan tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan | 15 | 30% | 21 | 42% | 2 | 4% | 12 | 24% | 0 | 0% |
| 4 | Karyawan selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan | 11 | 22% | 18 | 36% | 17 | 34% | 4 | 8% | 0 | 0% |
| 5 | Sering terjadi perbedaan antara karyawan dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan | 14 | 28% | 17 | 34% | 12 | 24% | 7 | 14% | 0 | 0% |
| 6 | Pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki | 20 | 40% | 15 | 30% | 8 | 16% | 7 | 14% | 0 | 0% |
| 7 | Atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan | 8 | 16% | 21 | 42% | 12 | 24% | 9 | 18% | 0 | 0% |
| 8 | Atasan melakukan pengawasan yang sangat ketat | 19 | 38% | 16 | 32% | 11 | 22% | 4 | 8% | 0 | 0% |
| 9 | karyawan kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan | 13 | 26% | 23 | 46% | 5 | 10% | 9 | 18% | 0 | 0% |
| 10 | Dalam pelaksanaan prosedur kerja, semua karyawan hanya | 14 | 28% | 15 | 30% | 9 | 18% | 11 | 22% | 1 | 2% |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|----|
| | melakukan dan tanggung jawabnya sendiri. | | | | | | | | | | |
| 11 | Terdapat batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam struktur organisasi | 17 | 34% | 19 | 38% | 9 | 18% | 5 | 10% | 0 | 0% |
| 12 | Karyawan akan dihukum jika tidak mematuhi standar kerja yang berlaku | 8 | 16% | 21 | 42% | 12 | 24% | 9 | 18% | 0 | 0% |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 6 (pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki) dengan jumlah responden sebanyak 20 responden (40%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan no 12 (Karyawan akan dihukum jika tidak mematuhi standar kerja yang berlaku) dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8responden (16%).

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja Karyawan

| NO | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|-----|-------|-----|--------|-----|--------|-----|---------|----|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja | 6 | 12% | 26 | 52% | 13 | 26% | 5 | 10% | 0 | 0% |
| 2. | Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan | 16 | 32% | 15 | 30% | 12 | 24% | 7 | 14% | 0 | 0% |
| 3. | Hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan | 13 | 26% | 17 | 34% | 13 | 26% | 7 | 14% | 0 | 0% |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|--|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|---|----|
| 4. | Hasil pekerjaan karyawan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan | 14 | 28% | 12 | 24% | 16 | 32% | 8 | 16% | 0 | 0% |
| 5. | Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dengan melaksanakan pekerjaan | 7 | 14% | 22 | 44% | 9 | 18% | 11 | 22% | 1 | 2% |
| 6. | Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikaan | 13 | 26% | 12 | 24% | 16 | 32% | 7 | 14% | 2 | 4% |
| 7. | Karyawan tidak merasa puas dengan pencapaian yang telah dilakukan | 15 | 30% | 17 | 34% | 9 | 18% | 8 | 16% | 1 | 2% |
| 8. | Karyawan selalu menerima tantangan baru yang di berikan perusahaan. | 12 | 24% | 19 | 38% | 15 | 30% | 4 | 8% | 0 | 0% |
| 9. | Karyawan selalu meyelesaikan pekerjaan dengan standar mutu yang telah ditentukan. | 12 | 24% | 17 | 34% | 8 | 16% | 10 | 20% | 3 | |
| 10. | Karyawan termotivasi melakukan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan lain. | 15 | 39% | 16 | 32% | 11 | 22% | 8 | 16% | 0 | 0% |
| 11. | Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yangdiberikan. | 6 | 12% | 26 | 52% | 13 | 26% | 5 | 10% | 0 | 0% |
| 12. | Karyawan selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan guna kemajuan perusahaan. | 15 | 30% | 17 | 34% | 9 | 18% | 8 | 16% | 1 | 2% |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 2 (Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan) dengan jumlah responden sebanyak 16 responden (32%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan no 11 (Karyawan bertanggung jawab atas

pekerjaan yang diberikan) dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (14%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengelolaan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

| Pertanyaan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------|-------|-------|------------|------------|
| Butir 1 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan table 4.8 Hasil uji validitas variable Beban Kerja (X1) mana dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

| Pertanyaan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------|-------|-------|------------|------------|
| Butir 1 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan table 4.9 Hasil uji validitas variable Stres Kerja (X2) mana dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Produksi kerja (Y)

| Pertanyaan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------|-------|-------|------------|------------|
| Butir 1 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |

| | | | | |
|----------|-------|------|------------|-------|
| Butir 9 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,001 | 0,05 | Sig< Alpha | Valid |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan table 4.10 Hasil uji validitas variable Produktivitas Kerja (Y) mana dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r | Simpulan |
|-------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,889 | 0,8000 – 1,0000 | SangatTinggi |
| Stres Kerja (X2) | 0,916 | 0,8000 – 1,0000 | SangatTinggi |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,929 | 0,8000 – 1,0000 | SangatTinggi |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai Cronbach alpha sebesar 0,889 untuk Beban Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,916 untuk variable Stres Kerja (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,929 untuk

variable Produktivitas Kerja (Y) Yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisa Data

4.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau endekati normal bisa dilakukan dengan uji Non Parametik One-sampel Kolmogrov – Smirnov Tes pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|---|-------|-------|-------------|----------|
| Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) | 0.200 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sampel Kolmogrov – Smirnov test diatas, menunjukan bahwa Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikansi diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari sampel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dengan uji ini biasanya sebagai persyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------------|-------|-------|-------------|------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,185 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Stres Kerja (X2) | 0,401 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS hasil uji linearitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan :

1. Beban Kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,185 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Stres Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,401 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variable independent. Hasil uji multikolonieritas tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|-----------|-------|----------|------------------------------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,972 | 1,029 | VIF < 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| Stress Kerja (X2) | 0,972 | 1,029 | VIF < 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel *coefficient* 4.14 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Beban Kerja (X1) = 1,029, dan nilai VIF Lingkungan Strs Kerja (X2) = 1,029. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisa Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Uji Korelasi

| Nilai Korelasi (R) | R Square |
|--------------------|----------|
| 0,567 | 0,321 |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,567 artinya tingkat hubungan antara Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square sebesar 0,321 artinya bahwa Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja X2) sebesar 0,321.

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | |
|------------------|-----------------------------|----------|
| | B | Std.Eror |
| Constanta | 7,190 | 7,883 |
| Beban Kerja (X1) | 0,428 | 0,138 |
| Stres Kerja (X2) | 0,390 | 0,131 |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 7,190 + 0,428 X_1 + 0,390 X_2$$

*Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja Fisik

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,190 + 0,428 X_1 + 0,390 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,190 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂), maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) adalah 7,190 satuan.
2. Koefisien Beban Kerja (X₁)
Jika Kompensasi (X₁) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,428 satu satuan.
3. Koefisien Stres Kerja (X₂)
Jika Budaya Kerja (X₂) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,390 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variable bebas benar memberikan pengaruh terhadap variable terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variable | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,003 | 0,05 | Sig < alpha | Berpengaruh |
| Stres Kerja (X2) | 0,004 | 0,05 | Sig < alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Ho : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

H₁ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Kriteria pengujian : Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.17 didapat perhitungan pada Beban Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Ho : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

H₁ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Kriteria pengujian : Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Stres Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a

diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, Bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y).

Ho : Beban Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja PT. Gudang Garam Tbk Lampung

Ha : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja PT. Gudang Garam Tbk Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji F (Simultan)

| Variable | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) | 0,001 | 0,05 | Sig < alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Dengan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Beban kerja dan Stres Kerja secara bersama–sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini Sebagian besar karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 34 Karyawan dengan masa kerja < 3 Tahun, Pendidikan Terakhir SMA .

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Definisi

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Adanya hubungan yang positif antara Beban Kerja dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmasari, E. (2022) menunjukkan Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar yang dalam hal ini maka produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.

Darmasari, E. (2022) stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara

positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Adanya hubungan yang positif antara Stres Kerja dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty, M, et al (2021) menunjukkan Stres Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Afandi (2018) stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Penelitian yang dilakukan Trisnawaty, M (2021) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto dkk (2022) menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat.