



5.62%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUL 2024, 9:21 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

 IDENTICAL	 CHANGED TEXT	 QUOTES
0.3%	5.31%	0.11%

Report #21999383

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Sumberdaya manusia (SDM) selalu menjadi aset krusial pada kegiatan bisnis entitas mana pun. Departemen sumberdaya manusia memainkan peran vital guna memenuhi capaian tujuan perusahaan, dikarenakan mengembangkan keterampilan adalah elemen kunci kesuksesan jangka panjang. Sehingga, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan internal perusahaan. Karyawan yang berpengalaman dan efisien dianggap sebagai kunci kesuksesan dalam memenuhi capaian visi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran vital dalam keseluruhan fungsi organisasi sebagai pengatur yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pemanfaatan, serta pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan (Ramadhani, 2023). Melalui peranannya yang strategis, MSDM membantu organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan menyediakan sumberdaya manusia yang bermutu, termotivasi, serta produktif. Produktivitas yang tinggi tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya, tetapi juga memperkuat posisinya di pasar yang bersaing ketat (Hamid, 2022). Namun, stres kerja dapat menjadi hambatan serius yang menghalangi produktivitas karyawan. Tekanan dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan perubahan industri yang cepat dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Stres kerja bukan sekadar memengaruhi negatif kepada kesejahteraan fisik serta mental

karyawan, namun juga dapat menurunkan kinerja mereka. Pelatihan yang efektif dapat memberi bekal untuk karyawan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan, meningkatkan kepercayaan diri, dan mengurangi tingkat stres. Studi empiris sebelumnya oleh Wibowo (2020) telah memperlihatkan bahwasanya stres kerja serta pelatihan kerja memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut bersifat terpisah dan cenderung fokus pada satu variabel atau aspek tertentu, tanpa mempertimbangkan interaksi antara keduanya secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif yang holistik dan mendalam tentang bagaimana stres kerja serta pelatihan kerja saling berhubungan, dan dampaknya pada produktivitas karyawan, sangat penting untuk meluaskan pemahaman terkait beragam faktor yang memengaruhi kinerja individu pada konteks organisasi. Produktivitas kerja merupakan aspek kunci bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas kerja menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam memenuhi capaian tujuan yang sudah diatur (Hayati, 2020). **46** Pada konteks ini, produktivitas kerja tidak hanya menentukan tingkat kinerja perusahaan, tetapi juga memengaruhi daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam pasar yang kompetitif. Pelatihan kerja mempunyai keterkaitan erat pada produktivitas kerja, dikarenakan pelatihan yang tepat dapat menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta motivasi karyawan, menjadikannya bisa bekerja lebih optimal. Penelitian oleh Beardwell dan Holden (2021) menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan kerja dapat memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Stres kerja juga memengaruhi produktivitas kerja dengan signifikan, karena tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Salah satu aspek yang wajib menjadi perhatian pada manajemen sumberdaya manusia oleh suatu perusahaan yakni isu stres kerja, dikarenakan stres kerja di dalam organisasi dapat menjadi pemicu terjadinya turnover karyawan. Saat individu merasakan tegang saat

menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang memengaruhi fisik dan psikis, maka saat itu terjadi fenomena stres kerja (Dewi et al., 2023).

Stres kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menanggapi tugas pekerjaan, yang pada gilirannya bisa memperlambat capaian kinerja yang diinginkan serta berpotensi menghasilkan kerugian pada organisasi tempat individu tersebut bekerja. Jika stres kerja diabaikan, dampak negatifnya dapat mencakup masalah kesehatan fisik dan mental, yang bisa memperlambat karyawan agar bekerja dengan maksimal. Satu diantara banyaknya tantangan utama yang dialami perusahaan adalah pelatihan kerja serta stres kerja yang dihadapi karyawan. Pelatihan kerja yang kurang efektif atau kurang tersedia dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Di sisi lain, tingginya tingkat stres kerja juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Di tengah persaingan global yang makin ketat, tugas persiapan kerja serta tekanan kerja di dewan menjadi sangat berarti dalam menghasilkan SDM yang berguna, imajinatif, kreatif serta profesional. Persiapan kerja serta tekanan kerja adalah suatu langkah penting menuju pekerjaan yang bersifat pelaksanaan aset manusia dengan tujuan agar dapat menjawab kesulitan dunia usaha, khususnya dengan meningkatkan efisiensi individu dan kolektif. Dalam melaksanakan hubungan yang semakin berkembang, sumber daya manusia eksekutif memanfaatkan kemampuannya untuk membantu asosiasi dengan memengaruhi cara berperilaku penyedia, pedagang, dan pihak lain untuk mengarahkan aktivitas internal organisasi, guna menciptakan hasil terbaik. Kemampuan ketiga dari aset manusia dewan adalah komitmen untuk mendapatkan spesialis yang benar-benar memiliki kemampuan, mendorong pelaksanaan profesional para eksekutif, dan kerangka remunerasi yang menarik, untuk mendorong pertunjukan sosial yang representatif yang sesuai dengan asumsi organisasi untuk memenuhi perubahan organisasi. persyaratan untuk bekerja. Pelatihan kerja merujuk kepada mekanisme yang disusun guna mencapai peningkatan kompetensi, pengetahuan, serta keahlian karyawan

dalam menjalankan tugas mereka. Dalam literatur, pelatihan kerja telah terbukti memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), pelatihan kerja bisa memudahkan karyawan untuk mengerti tugasnya secara lebih optimal, meningkatkan keterampilan mereka, dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dalam Hamali (2020) Prevalensi stres terkait pekerjaan semakin meningkat, sehingga menimbulkan tantangan bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Stres muncul dari faktor-faktor seperti berlebihnya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak menunjang, kepuasan kerja yang tidak memadai, dan kurangnya otonomi. Terdapat penelitian yang mengatakan stres kerja menghasilkan pengaruh negatif pada produktivitas di sebuah tempat kerja. Pranoto, et al (2019), mengungkapkan stres kerja mengacu pada kondisi di mana individu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang melebihi kemampuannya ataupun berada di luar jangkauannya. Sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai tujuan dan tanggung jawab di tempat kerja disebut produktivitas kinerja karyawan. Robbins dan Coulter (2020) mengungkapkan bahwa produktivitas kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk efisiensi, efektivitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Produktivitas pekerja mengutamakan pencapaian hasil maksimal melalui proses dan teknik tertentu, yang mungkin termasuk melakukan kompromi dan mengambil sejumlah risiko (Irfan, 2021). Produktivitas seseorang mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai hasil pekerjaan yang memenuhi atau gagal memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Meneze, 2021). Pekerja yang efisien biasanya menggunakan fasilitas serta infrastruktur yang tersedia secara maksimal, bahkan bisa saja melampaui tujuan yang telah ditetapkan. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki peran signifikan dalam sektor ritel di Indonesia dan telah aktif dalam operasionalnya selama beberapa tahun. Sebagai entitas yang fokus pada bisnis ritel, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dalam mengelola kinerja karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan pangsa

pasar serta keuntungan di pasar yang terus berubah. Di tengah dinamika ini, perusahaan ini harus menjawab tuntutan untuk mencapai target dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan sebagai prioritas utamanya. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dipilih sebagai lokasi penelitian karena menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu masalah yang mungkin dihadapi adalah kurangnya keterampilan dan motivasi karyawan, serta tingkat stres yang tinggi yang dapat mengganggu kinerja mereka serta masalah terkait pelatihan kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. mungkin termasuk kurangnya program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta kurangnya pengembangan karyawan secara menyeluruh. Masalah disiplin kerja mungkin meliputi tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan, dan kurangnya kedisiplinan yang menyebabkan gangguan dalam proses kerja. PT. Sumber Alfaria Trijaya Divisi Operasional Cabang Balaraja mengalami sejumlah permasalahan, sebagaimana terungkap dari evaluasi data penilaian kerja internal perusahaan pada periode tahun 2020-2022. Laporan tersebut mencerminkan bahwa target rating yang ditetapkan belum tercapai. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah penurunan produktivitas karyawan, yang dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti kelelahan, kurangnya pelatihan, kedisiplinan yang kurang, serta tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja. Konflik antara karyawan dan atasan juga turut menjadi salah satu penyebab ketidaknyamanan dan hambatan dalam kerja tim. Rendahnya motivasi karyawan, yang muncul akibat minimnya peluang pengembangan karir, menjadi masalah serius yang merugikan. Selain itu, kebijakan dan prosedur yang kurang efektif, masalah regulasi, minimnya partisipasi karyawan, permasalahan dalam manajemen, dan gaya kepemimpinan yang kurang sehat bisa turut memengaruhi kinerja karyawan dengan negatif. Tabel 1.

1 Pencapaian Perusahaan Cabang Target Target Realisasi
 Realisasi Realisasi 2020 2021 2022 2020 2021 2022 Balaraja 100% 100
 % 100 % 97% 96% 95% Parung 100% 100 % 100 % 98% 97% 96%
 Jakarta 100% 100 % 100 % 99% 98% 97% Sumber: data internal Dari

data tabel di atas, didapati realisasi rating hasil kerja divisi operasional cabang balaraja yang tidak mencapai target 100% namun mengalami penurunan 1% setiap tahunnya dari tahun 2020- 2022, begitu pula dengan cabang Parung dan cabang Jakarta mengalami penurunan 1% setiap tahunnya. Dengan adanya rating penilaian pencapaian kerja ini dapat dilihat penurunan hasil kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor lain yang tidak lepas yaitu karena kurangnya pelatihan kerja yang mampu menjadi peluang pengembangan karir dan motivasi karyawan, juga mampu menetralsir tingkat stres karyawan melalui terdapatnya pelatihan kerja yang mampu bisa menghasilkan peningkatan keefisiensi karyawan saat bekerja. Di tengah upaya perusahaan untuk menerapkan program pelatihan kerja, muncul pertanyaan apakah pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai strategi yang efektif untuk mengelola stres kerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya sudah memperlihatkan bahwasannya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas dengan positif (Pradana dan Parjono, 2020; Komarudin, 2020). Namun, penelitian oleh Zulkarnaen dan Suarsa (2019) memberikan perspektif baru dengan menemukan bahwa stres kerja juga dapat memiliki dampak positif terhadap produktivitas jika dikelola dengan baik. Research gap dalam penelitian ini terletak pada kurangnya pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pelatihan kerja serta stres kerja secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Meskipun telah tersedia penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan kerja atau stres kerja secara terpisah, studi yang mengintegrasikan kedua variabel ini masih sulit dijumpai. Sehingga, penelitian ini ditujukan guna mengisi kesenjangan tersebut itu mengeksplorasi pengaruh bersama pelatihan kerja serta stres kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja. 14 37

62 Setelah mengetahui permasalahan yang terjadi, penulis memutuskan untuk menyusun penelitian dengan judul 1 “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG BALARAJA . Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan

dapat merancang program pelatihan yang bukan sekadar meningkatkan keterampilan karyawan namun juga membantu mereka mengelola stres kerja dengan lebih efektif, sehingga tercapai peningkatan produktivitas yang optimal. 8 11 15

18 22 25 28 37 40 41 45 57 58 67 Dengan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah : 1.2 Rumusan Masalah 1. 14 15 24 28 45 Bagaimana pelatihan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja Sumber? 14 15 2. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas karyawan PT? Sumber Alfaria Trujaya Tbk Cabang Balaraja? 14 15 28 76 3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT? Sumber Alfaria Trujaya Tbk Cabang Balaraja? 1.3 Tujuan Penelitian 1. Sekaligus untuk menganalisis tentang pelatihan kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Balaraja. 2. Untuk menganalisis pelatihan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Balaraja. 3. Untuk menganalisis bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Balaraja. 1.4 Manfaat Penelitian 1.4 1 Manfaat Teoritis Penelitian ini membawa manfaat teoritis: 1. Membawa informasi baru tentang hubungan antara stres kerja, pelatihan kerja dan produktivitas karyawan. 2. Mengembangkan pemahaman tentang berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di bidang ritel yang dapat diterapkan untuk penelitian lebih lanjut. 60 3. Memberikan landasan teori yang kuat untuk memahami manajemen sumber daya manusia perusahaan dan praktik terkait 1.4 2 Manfaat Praktis 1. Memberikan panduan kepada manajemen Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada perancangan program pelatihan kerja yang lebih efisien. 2. Membantu perusahaan dalam mengenali berbagai faktor yang bisa mengurangi stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. 3. Memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan, akibatnya, meningkatkan daya saing perusahaan di industri ritel. 4. Menyediakan rekomendasi bagi praktisi pada aspek manajemen sumberdaya manusia yang bisa diterapkan

pada konteks industri serupa. Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan berharga yang dapat membantu Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam meningkatkan manajemen sumberdaya manusia dan produktivitas karyawan mereka, sambil memberi kontribusi pada pemahaman teoritis tentang topik ini BAB II 2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja Biasanya, perusahaan memiliki kesenjangan antara promosi karyawan yang diinginkan dan kapasitas tenaga kerja untuk memenuhi harapan tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus secara aktif berupaya untuk menutup kesenjangan ini. Organisasi dapat melakukan ini dengan menerapkan program pelatihan (Zulkarnaen, 2019). Program pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi seluruh peserta secara maksimal selaras dengan tujuan organisasi, atau paling tidak sesuai dengan harapan organisasi. Pelatihan adalah cara yang paling umum untuk memberikan atau mengembangkan kemampuan lebih lanjut dan kemampuan serta menanamkan atau mengubah cara pandang kepada pekerja atau cara yang paling umum untuk membantu perwakilan dengan memperbaiki kekurangan dalam presentasi mereka sebelumnya (Yuniarsih 2019: 134). Pelatihan menurut Hamalik (2020) adalah serangkaian pola berulang termasuk pelaksanaan tindakan bisnis yang bertujuan memberikan dukungan kepada karyawan, yang dilakukan oleh personel terlatih pada periode waktu tertentu yang diharapkan dapat lebih mengembangkan kapasitas kerja anggota di bidang tertentu. bekerja untuk meningkatkan kelangsungan hidup. terlebih lagi, efisiensi dalam suatu asosiasi. Oleh karena itu, pelatihan sangat diperlukan agar keterampilan benar-benar dapat menunjang kinerja pekerja (Riniwati, 2021). Pelatihan adalah upaya metodis dan disengaja yang bertujuan untuk mengubah atau meningkatkan informasi, kemampuan, atau sikap melalui pengalaman pendidikan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi berbagai tugas (Priansa, 2019). Sesuai perspektif Widodo (2019:82) pelatihan ialah serangkaian tindakan seseorang yang terstruktur, ini ditujukan guna mencapai peningkatan pengetahuan serta keterampilan untuk mencapai kemahiran profesional di sektor tertentu. Pelatihan adalah suatu prosedur pendidikan yang memberi kesempatan bagi

personel menjalankan tugasnya yang ada sejalan atas norma yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi pekerja agar memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif (Noe, 2019). Dalam konteks perusahaan ritel, pelatihan kerja dapat mencakup berbagai aspek, termasuk pelayanan pelanggan, manajemen stok, dan penggunaan teknologi informasi. Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) menegaskan bahwasanya mengikuti pelatihan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja, efektivitas organisasi, dan pengembangan keterampilan. Sesuai pengertian tersebut, pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan bakat, keterampilan, keahlian, dan pengetahuannya. Tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan sukses dan efisien untuk memenuhi tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSAKA 2.1 Pelatihan Kerja 2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja Sesuai perspektif Widodo (2019:84), pelatihan kerja ditujukan guna mencapai peningkatan produktivitas, meningkatkan semangat kerja karyawan, menawarkan kompensasi tidak langsung, mencapai peningkatan kesehatan dan kualitas, menunjang perancangan sumberdaya manusia serta keselamatan kerja, mencegah keusangan keterampilan dan pengetahuan personel, dan mendorong pengembangan kemampuan dan keahlian. Program ini dirancang guna mencapai peningkatan kemahiran dalam pengetahuan teoritis serta kemampuan praktis yang diperlukan untuk membuat keputusan mengenai kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Nainggolan (2021) tujuan dari pelatihan yaitu:” 1) Meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang kinerjanya di bawah standar karena pengetahuan dan kemampuan yang kurang memadai sangat cocok untuk menjadi peserta program pelatihan. Dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan bidang tertentu, karyawan akan memperoleh keterampilan dan informasi baru, sehingga dapat meningkatkan kinerja. 2) Peningkatan kompetensi sumber daya sejalan dengan perkembangan teknologi. Seiring

dengan kemajuan teknologi dan informasi yang pesat, penting bagi pekerja untuk menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Melalui pelatihan yang tepat, individu dapat memperoleh kemahiran dalam teknologi terkini yang tersedia saat ini. 3) Mengurangi waktu belajar untuk pegawai baru agar meningkatkan kompetensi pada pekerjaan. Pegawai yang tidak berpengalaman seringkali kurang memiliki keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi profesional yang mahir, khususnya dalam memenuhi tujuan pekerjaan organisasi. Kurangnya persiapan bagi pekerja baru mengakibatkan terbatasnya kemungkinan pengembangan keterampilan, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk menjadi profesional yang mahir dan dapat memenuhi tujuan kerja perusahaan. Diharapkan tenaga kerja baru akan membutuhkan waktu belajar yang lebih sedikit selama pelatihan. 4) Meringankan masalah operasional Pelatihan merupakan solusi efisien untuk mengatasi tantangan yang dihadapi pekerja saat menjalankan operasional perusahaan, karena pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi Dengan mengadakan persiapan, para pekerja dapat menguasai kemampuan dan informasi untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dalam organisasi, dan di masa depan mendapatkan peluang berharga untuk mendapatkan kemajuan. Untuk memperluas inspirasi dan daya tarik bagi para pekerja untuk memperkuat pameran mereka. Inti dari persiapan adalah untuk membangun efisiensi pekerja organisasi, mengerjakan sifat pelaksanaan yang representatif, mendukung pengaturan SDM, meningkatkan tekad yang representatif, memberikan penyembuhan backhand, mengerjakan kata-kata yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keamanan, memperbarui kapasitas dan informasi pada individu organisasi, mengembangkan lebih lanjut kapasitas dan kemampuan perwakilan (Widodo, 2019). 2.1.3 Metode Pelatihan Metode pelatihan sesuai perspektif Sedarmayanti (2019) mempunyai berbagai metode yang dijalankan dengan: 1. OnThe Job Training ialah sebuah gerakan persiapan yang dilakukan di lingkungan kerja dan di jam kerja. Teknik Hands on Preparing mencakup dua macam, yakni Casual At work (Dalam strategi ini

tidak ada pelatih khusus yang tersedia dari organisasi anggota persiapan yang dapat meniru perwakilan senior yang tengah bekerja serta menjalankan tanggung jawabnya sendiri) dan Formal At work (Anggota mempunyai mentor yang luar biasa biasanya diambil dari pekerja master senior untuk mengarahkan mereka agar tetap melakukan kewajibannya sendiri dan diberikan kewajiban ekstra kepada pembelajar langsung yang bekerja di lingkungan kerja). Persiapan Pekerjaan on the Job Training meliputi:

- a) Pivot of Task or Occupation Turn (revolusi perdagangan atau pekerjaan), Alasan terjadinya revolusi kerja adalah untuk menumbuhkan informasi anggota dalam berbisnis. Pekerja melakukan perjalanan melalui serangkaian pekerjaan selama setengah tahun hingga dua tahun.
- b) Instructing and Directing (mengarahkan dan menasihati) Strategi persiapan ini diselesaikan melalui 10 anggota yang diarahkan oleh seorang mentor atau pekerja senior dan menjalankan berbagai tugas yang sudah dilimpahkan.
- c) Persiapan Magang (pekerjaan sementara), Strategi ini dilakukan dengan partisipasi anggota dalam pekerjaan yang dijalankan perwakilan senior atau eksekutif guna memahami cara menjalankan bisnis dalam organisasi.
- d) Showing and Model (memamerkan dan memberi model), mentor memberikan panduan kepada anggota tentang cara terbaik mengurus bisnis secara substansial atau aktual.

2. Off the Job Training

mMerupakan aktivitas pelatihan diluar tempat kerja serta diluar jam kerja. Off the Job Training mencakup simulasi dan presentasi informasi.

- a. Simulation (simulasi), dijalankan melalui penggunaan instrumen pada keadaan lingkungan terkendali yang mirip akan situasi dunia nyata. Simulasi ini berkaitan dengan konten yang bertujuan untuk memberikan suasana otentik bagi pelatih dalam mengambil keputusan. Pendekatan simulasi mencakup berbagai teknik, yakni: 1) Case Study (studi kasus), ‘mengacu pada pemanfaatan contoh- contoh spesifik untuk menghasilkan diskusi yang bermakna dan mengeksplorasi solusi terhadap berbagai tema permasalahan.

17 2) Role Playing (bermain peran), individu pada sebuah lingkungan perusahaan memainkan peran pada berbagai situasi. Peserta mungkin mendapatkan

wawasan tentang sikap dan perilaku yang diperlukan untuk membuat pilihan dalam skenario tertentu dalam bisnis atau organisasi. 17 3) Business Game (permainan peranan pada bisnis), semacam latihan simulasi yang dilakukan di ruang kelas di mana peserta dibagi menjadi tim dan bekerja sama untuk memecahkan masalah bisnis yang telah ditentukan. 4) V Vestibule (pelatihan beranda), mengacu pada pendekatan pelatihan yang melibatkan pelaksanaan sesi pelatihan di ruang kelas. Pendekatan pelatihan ini terutama berfokus pada pembelajaran daripada produksi. b. Presentation Information (presentasi informasi), mencakup 1) 'Conference (seminar), adalah acara di mana seorang penilai memimpin diskusi kelompok para peserta. Setelah diskusi selesai, penilai mengevaluasi seminar. 2) Programed Instruction (instruksi terprogram), mengacu pada metode pengajaran di mana pendidik menyajikan pengetahuan yang sudah diprogram. 2.1.4 Indikator Pelatihan Kerja Pada pengukuran variabel pelatihan, penelitian ini melibatkan penggunaan indikator menurut (Hendra, 2020): 1. Trainer , orang yang bertanggung jawab memberikan pelatihan. 2. Trainee , orang yang mengikuti pelatihan untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan kemampuan, dan mengikuti perkembangan praktik kerja. 3. Material , materi pelajaran yang akan dibahas dalam sesi pelatihan. 4. Goals , tujuan di balik pelatihan, karena setiap tindakan harus mempunyai tujuan tertentu. 5. Method , pilihan pelatih atas pendekatan pelatihan yang sesuai dengan isi, peserta, dan situasi. 2.2 Stress Kerja 2.2.1 Definisi Stres Kerja Zainal dkk (2020, p 39 724) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang mengakibatkan kurang seimbangnya psikologis dan fisik, yang memengaruhi emosi, fungsi kognitif, serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut Afandi (2019), stres kerja bisa diartikan sebagai keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan individu. Mangkunegara (2021) mengungkapkan bahwa tekanan kerja merupakan sensasi ketegangan yang dialami perwakilan saat menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins (2021), orang-orang yang merasakan tekanan ketika aset yang dimilikinya tidak dapat menyesuaikan

permintaan yang perlu dibuatnya. Maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan terkait psikis dan emosional seseorang merupakan sebuah tekanan yang kerap terjadi. Tidak semua orang mampu menaklukan permintaan tinggi dari tugasnya, begitu pula sebaliknya, ada segelintir orang yang mampu mengalahkan hal tersebut. Penilaian emosional ialah kapasitas dalam pengelolaan kejadian yang tidak menyenangkan pada diri individu. Seperti yang diungkapkan Wijono (2020:122) stres adalah suatu kondisi yang timbul karena penghargaan emosional seseorang dan tempat kerja yang bisa berkompromi serta menghasilkan tekanan mental, fisiologis, serta perilaku seseorang. Gibson, dkk (2021:339) mengkarakterisasi tekanan kerja sebagai respon perubahan yang diintervensi oleh kontras individu atau siklus mental, konsekuensi dari aktivitas, keadaan atau peristiwa apa pun yang menentukan permintaan fisik dan mental tertinggi pada manusia.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Penyebab terjadinya tekanan kerja dapat disebabkan oleh tanggung jawab yang memberatkan, tenggat waktu kerja yang mendesak, manajemen yang tidak memadai, kondisi kerja yang kurang baik, kurangnya akuntabilitas wewenang kerja, konflik kerja, dan konflik nilai antara wakil dan pimpinan. Menurut Afandi (2019) Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti:

1. Tuntutan tugas Tuntutan tugas yang tinggi serta tidak tercapai bisa menyebabkan stres kerja.
2. Kepemimpinan organisasi Kepemimpinan organisasi yang tidak efektif dapat menyebabkan stres kerja.
3. Gangguan fisiologis Gangguan fisiologis, seperti kelelahan, sakit, dan lain-lain, bisa mengakibatkan stres kerja.
4. Kebisingan Kebisingan yang berlebihan bisa menyebabkan stres kerja.
5. Kondisi kerja yang tidak mencapai pemenuhan standar kebutuhan layak Kondisi kerja yang tidak mencapai pemenuhan standar kebutuhan layak dapat menyebabkan stres kerja.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2019:179) yakni mencakup:

1. Tuntutan tugas, mengacu pada elemen yang terkait pada pekerjaan individu, mencakup keadaan kerja, lingkungan kerja, serta tempat fisik.
2. Tuntutan peran, merujuk kepada tingkat tekanan

yang dialami oleh individu berdasarkan pekerjaan spesifiknya pada sebuah organisasi. 3. Tuntutan interpersonal, mengacu pada tekanan yang timbul dari interaksi dengan pekerja lain. 25 43 4. Struktur organisasi, gambaran umum suatu instansi yang struktur organisasinya tidak jelas dan tidak memberikan penjelasan tentang kedudukan, tanggung jawab, peranan, dan wewenang. 5.

Pendekatan manajemen unik untuk setiap perusahaan dimasukkan dalam kepemimpinan organisasi. Kehadiran beberapa pihak dalam suatu organisasi dapat menyebabkan suasana organisasi yang tegang, takut, dan takut.

1.3 Produktivitas Kerja 2.3.1 Definisi Produktivitas Kerja Produktivitas kerja sesuai perspektif Siamora (2019) adalah penilaian terhadap hasil yang dicapai sehubungan akan kontribusi tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas ditentukan dengan membandingkan hasil yang didapat oleh jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam jangka waktu tertentu. Efektivitas sumber daya ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas kerja yang unggul, yang sebagian besar dipengaruhi oleh unsur manusia yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Fatmah Bagis et al., 2021). Elemen manusia sangat krusial dalam memenuhi capaian hasil yang selaras akan tujuan lembaga, dikarenakan peralatan kerja yang sempurna saja tidak dapat menghasilkan barang atau jasa secara efektif sejalan atas tujuan yang diinginkan. Shirley Candrawani (2023) mengartikan produktivitas kerja mengacu kepada komparasi diantara keluaran yang dicapai dan sumberdaya yang dipergunakan. Produktivitas kerja terpengaruh dengan berbagai faktor seperti pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan, motivasi, kemungkinan karir, dan bakat. Sesuai definisi para ahli tersebut, produktivitas mengacu kepada refleksi atas kapasitas karyawan dan sikap mental mereka untuk menggunakan sumberdaya dengan optimal guna memenuhi capaian perolehan pekerjaan. 2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja Sesuai perspektif Siamora (2019) indikator produktivitas kerja meliputi: 1. Kemampuan: Kapasitas dalam menjalankan tugas secara optimal dan sejalan atas standar yang diatur. 2. Meningkatkan hasil: Menunjukkan hasil yang mengalami peningkatan melalui peningkatan kualitas

dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. 3. Semangat kerja: Tingginya semangat kerja dan motivasi agar terus mencapai peningkatan kinerja. 4. Pengembangan diri: Pengembangan diri melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kinerja

Permasalahan minimnya produktivitas kinerja telah menjadi fokus perhatian hampir di semua perusahaan di Indonesia. Hal tersebut harus ditinjau melalui berbagai perspektif asli yang muncul, misalnya; terjadinya ketidakmampuan mencapai target, baik secara bersamaan ataupun personal. Sesuai teori Gaol (Siagian, 2019), dijelaskan bahwasanya tersedia beragam faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yakni mencakup:

- Pendidikan dan latihan** Pendidikan sangat penting pada pembentukan dan peningkatan pemahaman pegawai, sehingga memungkinkannya melakukan pekerjaan secara lebih tepat dan cepat. Sebaliknya, pelatihan kerja membentuk dan meningkatkan kemampuan kerja pekerja, sehingga memudahkan pelaksanaan kegiatan itu.
- Nutrisi dan kesehatan** Kesejahteraan dan kecakapan fisik individu secara signifikan berdampak pada kemampuan mereka untuk fokus dengan baik di tempat kerja. Mudah lelah saat bekerja dapat disebabkan oleh nutrisi yang dikonsumsi tidak seimbang, sehingga menyebabkan penurunan efisiensi.
- Motivasi atau kemauan** Mekanisme kognitif yang dikenal sebagai motivasi memaksa seseorang untuk terlibat dalam aktivitas atau tugas tertentu. Tingkat motivasi seseorang terhadap pekerjaannya berkorelasi langsung dengan tingkat produktivitasnya.
- Kesempatan kerja** Efisiensi terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kesempatan yang diberikan perusahaan saat individu bekerja. Pengalaman kerja dapat memfasilitasi pengembangan bakat dan produktivitas individu. Produktivitas kerja yang rendah terkadang dikaitkan dengan misplacement, yaitu situasi ketika pekerja tidak ditempatkan pada posisi yang sejalan atas bakat dan pendidikannya.
- Kemampuan manajerial pimpinan** Suatu prinsip penting manajemen yakni optimalisasi efisiensi. Hal tersebut memuat arti bahwasanya sumberdaya, yang mencakup tenaga kerja, perlu digunakan seefisien mungkin. Pengelolaan sumberdaya

tersebut secara optimal diperlukan guna memenuhi capaian tujuan organisasi. f. Kebijakan pemerintah Kebijakan pemerintah memegang dampak signifikan terhadap upaya peningkatan produktivitas di beberapa bidang, termasuk izin usaha, distribusi, kebijakan fiskal, kebijakan moneter, investasi, teknologi, produksi, dan isu-isu terkait lain. Produktivitas perusahaan dan perekonomian secara keseluruhan mungkin dipengaruhi secara signifikan oleh kebijakan pemerintah di beberapa bidang. 55 2.4 Penelitian

Terdahulu Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan, maka penulis menggunakan penelitian terdahulu untuk penelitian ini. Tabel 2.4. 1 Penelitian

Terdahulu Sumber: jurnal publikasi 2019-2021 N o Tahun dan Penulis

Variabel Hasil 1 Pradana dan Parjono (2020) 1.Pelatihan (X₁) 2.Motivasi (X₂) 3.Produktivitas karyawan (Y) 1. Memengaruhi signifikan dan positif

2. Memengaruhi signifikan dan positif 2 Wandy Zulkarnaen dan Abin Suarsa (2019) 1.Pelatihan kerja(X₁) 2.Stress kerja (X₂) 3.Produktivitas

karyawan (Y) 1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. Memengaruhi signifikan dan positif 3. Memengaruhi signifikan dan positif 3

Komarudin, (2020) 1. Pelatihan (X₁), 2. Motivasi (X₂) dan 3. Kerja

Karyawan (Y). 1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. 24 Memengaruhi signifikan

dan positif 6 Arni Kurniati dan Yuli Mardianti (2021) 1 Beban kerja (X₁), 2.

Kepemimpinan (X₂) 3.Produktivitas karyawan (Y) 1. Memengaruhi signifikan

dan negatif 2. Memengaruhi signifikan dan positif 7 Iga Wiranti

Adrianti, Ni Luh Leoziana Agustin. (2020) 1.Konflik kerja (X₁), 2.

Stres kerja (X₂) 3. Kinerja pegawai (Y) 1. Memengaruhi signifikan dan

negatif 2. Memengaruhi signifikan dan negatif 8 D Rina Danianti

(2020) 1.Pelatihan (X₁), 2. Pengembangan SDM (X₂) 3. kinerja Pegawai

(Y₂) 1. Memengaruhi signifikan dan positif 2. Memengaruhi signifikan

dan positif 9 Isnawati et al., (2020) 1.Pendidikan (X₁), 2. Pelatihan

(X₂) 3. Produktivitas Kerja (Y). 1. Memengaruhi signifikan dan positif

2. Memengaruhi signifikan dan positif Tabel ini menunjukkan penelitian

terdahulu yang menunjukkan bahwasanya pelatihan serta motivasi secara umum memengaruhi signifikan dan positif pada produktivitas dan kinerja pegawai.

Di sisi lain, meski stres kerja seringkali memberikan dampak negatif, namun beberapa penelitian memperlihatkan bahwasanya stres kerja nyatanya memiliki dampak positif yang jelas. Variasi dalam hasil ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks industri, metodologi penelitian, dan faktor regional yang mempengaruhi karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini akan merinci keterkaitan diantara berbagai variabel yang hendak dikaji pada penelitian. Rujukan kepada tabel penelitian sebelumnya akan berperan sebagai landasan untuk menguatkan hipotesis yang dibangun oleh peneliti. Dalam konteks organisasi, peran manusia sebagai sumberdaya menjadi krusial, mengingat bahwa keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu di dalamnya. Kehadiran sumberdaya manusia yang produktif serta efisien menjadi elemen pokok untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada pengaruh dua variabel independennya, yakni pelatihan serta stres kerja, pada variabel dependennya, yakni produktivitas kerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan pemahaman mendalam tentang dampak pelatihan serta stres kerja pada produktivitas individu di dalam organisasi. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas, sekaligus bagaimana stres kerja dapat berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, pengambilan acuan dari penelitian terdahulu akan memberikan dasar yang kuat untuk membentuk hipotesis penelitian. Dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang saling berhubungan, peneliti berharap dapat berkontribusi kepada pemahaman holistik terkait berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi. Model penelitian yang menyelidiki pengaruh stres kerja, motivasi, serta pelatihan kerja pada produktivitas kerja bisa diungkapkan dengan: H2 H3 H1

2.6 Hipotesis

Hipotesis sesuai perspektif Sugiyono (2019:99), merujuk kepada solusi sementara atas suatu topik penelitian yang dirumuskan berdasarkan bukti empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.

Sesuai penelitian sebelumnya serta kerangka konseptual, penelitian ini membangun hipotesis berikut: 2.6.1 Pengaruh Pelatihan. Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PELATIHA N KERJA (X1) STRES KERJA (X2) PRODUKTIVITA S KERJA (Y) Penelitian sebelumnya oleh Pradana dan Parjono (2020), Zulkarnaen dan Suarsa (2019), serta Komarudin (2020) memperlihatkan bahwasannya pelatihan kerja meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. 32 ▶ Pelatihan kerja membantu karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih efisien, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas.. 24 70 ▶ H2: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. 2.6.3 Pengaruh Stres Kerja pada Produktivitas Kerja Stres kerja mencerminkan suatu kondisi saat karyawan menghadapi tekanan baik secara fisik maupun mental yang kurang seimbang atas keharusan yang dilimpahkan perusahaan. Hal krusial untuk perusahaan agar segera mengatasi stres ini agar dampak negatifnya terhadap produktivitas dapat dihindari. Sebuah penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Arni Kurniati dan Yuli Mardianti (2021) serta Iga Wiranti Adrianti dan Ni Luh Leoziana Agustin (2020) memperlihatkan bahwasannya stres kerja mempunyai dampak signifikan serta negatif atas produktivitas karyawan. Stres kerja dapat mengurangi fokus, motivasi, dan energi karyawan, yang mengakibatkan penurunan produktivitas. H3: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif, yaitu suatu jenis analisis yang setiap aspeknya direncanakan, dikoordinasikan, dan disusun secara rinci dimulai dari permulaan sampai pembuatan rencana analisis. Studi kuantitatif menurut Samsu (2019:125) adalah suatu pendekatan sistematis untuk memperoleh pengetahuan yang memanfaatkan data numerik sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi berkaitan dengan pemahaman yang kita inginkan. Metodologi ini dimulai dengan menggunakan penalaran deduktif untuk

menetapkan hipotesis, yang kemudian diuji dengan eksperimen praktis. Tujuan atau teori ini diambil berdasarkan informasi eksperimental. Akibatnya, pemeriksaan kuantitatif lebih menekankan pada data dan perkiraan yang tepat. 3.2 Objek Penelitian Penelitian ini dilangsungkan terhadap karyawan Alfamart Cabang Balaraja yang alamatnya ada di Jl Aria Jaya Santika No 19, RT/RW 001/002, Kp. 77 Seglok, Desa Pasir Bolang, Kec Tigaraksa, Tangerang, Banten. 2 24 40 58 79 82 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Sesuai perspektif Sugiyono (2019), populasi merujuk kepada kategori luas barang ataupun individu dalam suatu wilayah tertentu. Objek ataupun subjek tersebut memuat ciri dan ciri khusus yang peneliti identifikasi dan pelajari untuk mengambil kesimpulan. Metodologi penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini yakni penelitian sensus. Penelitian sensus ialah metodologi pengumpulan data tertentu dengan memilih seluruh kelompok masyarakat sebagai sampel dan menggunakan survei opini terstruktur sebagai instrumen utama pengumpulan informasi (Usman & Akbar, 2019). Populasi pada penelitian ini yakni semua karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Balaraja yang bekerja di toko wilayah kota Tangerang Selatan yang sudah efektif bekerja sebagai karyawan tetap dengan jumlah karyawan keseluruhannya adalah 805 karyawan. Tabel 3.1 Rincian Jumlah Karyawan No Jabatan Jumlah 1. Chief of Store 145 2. Assistant Chief of Store 325 3. Crew grade 4 335 Total 805 Sumber: data internal 2024 Tabel 3.1 merinci jumlah karyawan berdasarkan jabatan di PT. 52 57 81 Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Jabatan Chief of Store diisi oleh 145 karyawan, yang bertanggung jawab atas manajemen keseluruhan toko. Posisi Assistant Chief of Store, yang mendukung tugas-tugas Chief of Store, diisi oleh 325 karyawan. Jabatan Crew Grade 4, yang mencakup staf operasional tingkat dasar, diisi oleh 335 karyawan. Total keseluruhan karyawan adalah 805, menunjukkan struktur organisasi yang besar dengan berbagai level manajemen dan staf operasional yang diperlukan untuk menjalankan operasional toko atau cabang secara efektif. 3.3.2 Sampel Berdasarkan ungkapan Widiasworo (2019), bagian populasi yang

ditetapkan dan dipelajari disebut sebagai sample. Sampel mungkin dianggap sebagai representasi dari populasi yang diselidiki. Dalam tinjauan penelitian ini, para ahli tidak dapat mengambil seluruh populasi karena ada beberapa kendala yang tidak dapat dipenuhi, khususnya waktu, tenaga, dan batasan sebenarnya. Eksplorasi ini melibatkan strategi pengujian purposif sebagai metode pemeriksaan dan memberikan kualitas kepada responden. Ada beberapa standar dalam pemeriksaan purposif, khususnya bahwa mereka adalah perwakilan jangka panjang yang masih bekerja dengan efektif. di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan minimal lama bekerja selama 3 bulan di Store Alfamart Wilayah Kota Tangerang Selatan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa minimal 20 kasus direkomendasikan untuk setiap variabel (Hair, 2021). Sehingga, peneliti seringkali menggunakan ukuran sampel minimal 112 sampel, yang setara dengan 8 dikalikan 14, yakni jumlah item indikator.

71 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode kuantitatif digunakan sebagai analisa dalam penelitian ini. Dalam tinjauan ini, para ahli tidak dapat mengambil seluruh populasi karena ada beberapa kendala yang tidak dapat dipenuhi, khususnya waktu, tenaga, dan batasan sebenarnya. Eksplorasi ini melibatkan strategi pengujian purposif sebagai metode pemeriksaan dan memberikan kualitas kepada responden. Ada beberapa standar dalam pemeriksaan purposif, khususnya bahwa mereka adalah perwakilan jangka panjang yang masih bekerja secara efektif. Skala Likert ini terdiri dari rentang skor dari 1 hingga 4. Skor yang lebih tinggi pada skala ini menyiratkan persetujuan yang lebih kuat dari responden terhadap pernyataan yang dipilih oleh peneliti. Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan skala Likert. Tabel 3. 2 Parameter pengukuran instrument dengan Skala Likert Jawaban Interpretasi Skor SS = Sangat Setuju Sangat Baik 4 S = Setuju Baik 3 TS = Tidak Setuju Tidak Baik 2 STS = Sangat Tidak Setuju Sangat Tidak Baik 1 Sumber : Sugiyono 2022 3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Operasional variabel mengacu pada pembatasan dan metode yang diperuntukkan saat menghitung variabel yang diselidiki. Dalam matriks, definisi operasional

variabel mencakup alat ukur, uraian variabel, nama variabel, hasil pengukuran, dan jenis skala yang digunakan. Untuk menjamin konsistensi dalam pengumpulan data, mencegah variasi penafsiran, dan membatasi rentang variabel, maka perlu ditetapkan definisi operasional variabel (Surahman et al., 2019:62). Variabel yang hendak dikaji pada studi ini yakni mencakup: 1. Variabel Independen (X) Variabel independen kadang-kadang dikenal dengan variabel prediktif atau anteseden. Variabel bebas adalah faktor yang memengaruhi ataupun merupakan katalis atas transformasi serta kemunculan variabel terikat (Sugiyono, 2019:39). Variabel independen pada studi ini mencakup Pelatihan Kerja (X1) serta Stres Kerja (X2). 2. Variabel Dependen (Y) Variabel terikat terkadang dikenal sebagai variabel keluaran, kriteria, ataupun variabel konsekuensi. Adanya variabel bebas dapat mempengaruhi atau menentukan variabel terikat (Sugiyono, 2019:39). Variabel dependen pada studi ini yakni Produktivitas Kerja (Y). Tabel

3. 3 Definisi Operasional No Variabel Definisi Variabel Indikator 1

Pelatihan Kerja (X1) Suatu proses yang bertujuan guna menghasilkan peningkatan 1. Trainer 2. Trainee 3. Material kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan saat melakukan tugasnya dengan lebih optimal. (Hendra, 2020). 4. Goals 5. Method 2 Stres kerja (X2) Stres kerja mengacu pada keadaan tegang yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan seseorang secara keseluruhan (Afandi, 2019) Tuntutan 1. Tugas 2. Peran 3. Interpersonal 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi 3 Produktivitas Kerja (Y) Produktivitas kerja mengacu pada komparasi diantara perolehan yang direalisasikan dengan total masukan kerja per satuan waktu (Siamora, 2019). 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 3.6 Teknik Analisis Data

Prosedur analisis datanya meliputi pemeriksaan dan evaluasi atas data yang didapat melalui beragam sumber atau responden. Tujuan dari latihan pengecekan informasi adalah untuk mengumpulkan data dari berbagai responden dan mengkategorikannya berdasarkan berbagai faktor. Hal ini melibatkan memasukkan informasi untuk setiap variabel yang relevan,

menjalankan kuantifikasi guna mengatasi permasalahan tertentu, dan menjalankan estimasi dalam uji hipotesis yang ada (Sugiyono, 2019:147).

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas atau uji legitimasi merupakan pengujian yang dijalankan guna menentukan ketepatan/ketepatan/keabsahan suatu pernyataan saat memperkirakan variabel yang dikaji. Sebuah pernyataan dikatakan sah bila dapat memenuhi perkiraan sejalan atas hal yang sepatutnya diperkirakan. Pengujian legitimasi harus dapat dilakukan dengan menggunakan item hubungan kedua, khususnya yang sesuai dengan skor setiap hal dengan skor habis-habisan. Sesuai perspektif Santoso dalam (Sugiharto dan Anggraeny, 2019) uji legitimasi dipergunakan dalam memutuskan kewajaran suatu hal dalam suatu rundown (bangunan) pertanyaan ataupun penjelasan saat mengkarakterisasi sebuah variabel. Hal atau pernyataan dianggap sah bila r hitung positifnya $> r$ tabel, serta dengan asumsi r hitungnya $< r$ tabel ataupun sebaliknya bila r hitung negatif, padahal $> r$ tabel hal penyelidikan ataupun penjelasan seharusnya substansial tidak sah. Hipotesis Validitas: H_0 : Alat atau instrumen yang dipergunakan pada penelitian bervaliditas rendah. H_1 : Alat atau instrumen yang dipergunakan pada penelitian bervaliditas tinggi

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji kualitas tetap atau reliabilitas ialah pengujian di mana dijalankan guna memahami reliabilitas (tingkat kepastian) suatu hal saat memperkirakan variabel yang diuji. Pengujian kualitas yang tidak tergoyahkan dilengkapi dengan pendekatan ketergantungan konsistensi ke dalam yang memanfaatkan alfa Cronbach untuk membedakan seberapa baik keterkaitan objek-objek pada instrumen tes (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2019:97). Tes ini dipergunakan dalam pengukuran jajak pendapat, yang berfungsi sebagai indikator fenomena yang berfluktuasi atau berkembang. Agar suatu survei dianggap solid atau dapat diandalkan, survei tersebut harus memberikan hasil yang konsisten dan stabil dalam jangka waktu yang lama. Sebuah variabel dikatakan terikat bila nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60 (Yuyun dan Darmawati, 2020). Hipotesis Reliabilitas: H_0 : Alat ata

u instrumen yang dipergunakan pada penelitian bereabilitas rendah. ❑ H1
: Alat atau instrumen yang dipergunakan pada penelitian bereabilitas tinggi. 79 3.6

79 80 84 2 Uji Asumsi Klasik 3.6 2.1 Uji Normalitas Uji normalitas
ditujukan memahami apa faktor perancu ataupun residu pada model regresi
mengikuti atau terdistribusi normal (Ghozali, 2019:107). Guna melihat
normalitas sisa dengan mudah, kita dapat memeriksa grafik histogram yang
menjalan perbandingan atas data observasi pada distribusi yang sangat
mirip dengan distribusi normal. Distribusi normalnya mempunyai pola linier
(Rumahlaiselan & Wenas, 2019). Sugiharto dan Anggraeny (2019) mengemukakan
bahwa normalitas data bisa dinilai melalui penggunaan statistik
Kolmogorov-Smirnov, yang dapat dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS,
melalui kriteria ini: a. Signifikansinya (Sig) > 0.05, berakibat
datanya terdistribusi normal. b. Signifikansinya (Sig) < 0.05,
berakibat datanya tidak berdistribusi normal. Hipotesis Normalitas: a. H0:
Data pada berbagai variable yang dipergunakan pada studi terdistribusi
normal. b. H1: Data pada berbagai variable yang dipergunakan pada
studi tidak terdistribusi normal. 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas Uji
multikolinearitas dipergunakan memahami terdapatnya korelasi yang kuat
diantara variabel independen pada model regresi linier berganda. Bila
didapati korelasi kuat diantara unsur independen berakibat akan berdampak
negatif pada keterkaitan antara variabel otonom dengan variabel reliabel.
Uji multikolinearitas ditujukan guna memahami apa model relaps secara
akurat menangkap korelasi diantara variabel independen. Model perulangan
yang ideal sepatutnya tak memperlihatkan hubungan diantara variabel
independennya. Penelitian menyatakan bahwasanya tidak berlangsung efek
samping multikolinearitas bila nilai VIFnya <10, bila nilai VIFnya >10
berlangsung efek samping multikolinearitas (Rumahlaiselan dan Wenas, 2019).
Hipotesis Multikolinearitas: ❑ H0: Tidak adanya permasalahan multikolinearita
s diantara variabel independen. ❑ H1: Adanya permasalahan multikolinearita
s diantara variabel independen 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas Sesuai
(Rumahlai selan dan Wenas, 2019) uji dijalankan guna memahami apa

didapati disparitas variabilitas residu antar pengamatan yang berbeda pada model relaps. Jika peralihan dari satu tayangan sisa ke tayangan lainnya konsisten maka dikategorikan homoskedastisitas. Kebalikannya, bila transisinya bervariasi maka dikategorikan heteroskedastisitas. 65 Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui melihat gambar scatterplot. Jika gambar scatterplot tidak mencakup kejadian yang masuk akal serta titik fokus tersebar luas melebihi serta dibawah nilai di sumbu Y, berakibat tidak berlangsung heteroskedastisitas di lokasi tersebut (Komarudin, 2020).

Hipotesis Heteroskedastisitas: \square H0: Tidak adanya heteroskedastisitas di mode l regresi. \square H1: Adanya heteroskedastisitas di model regresi. 3.

7 Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi merujuk kepada peralatan dalam pengukuran dampak faktor bebas, khususnya inspirasi dan persiapan kerja, terhadap variabel yang dapat diandalkan, khususnya efisiensi kerja yang representatif. Menurut Komarudin (2018), koefisien jaminan (R^2) berarti menentukan seberapa besar faktor bebas dapat mempengaruhi suatu variabel yang dapat diandalkan. Koefisien jaminan dipergunakan dalam menguji korelasi diantara faktor bebas dan variabel reliabel dengan model uji yang menyertainya: A. Bila $R^2 = 1$ atau dekat dengan 1, maka korelasi diantara variabel otonom dengan variabel reliabel merupakan area kekuatan ekstrim. B. Bila $R^2 = 0$ atau dekat dengan 0, korelasi diantara variabel otonom dan variabel reliabel sangat tidak berdaya. Adapun pengaturan nilai R^2 dalam menunjukkan kemampuan suatu variabel otonom dalam memahami variabel yang dapat dipercaya yakni: Tabel 3. 4 Penentuan Nilai Koefisien Determinasi

(R^2) No Nilai Keterangan 1 0,67 Kuat 2 0,33-0,67 Moderat 3

0,19-0,33 Lemah Sumber: Chin (1998) Hipotesis Koefisien Determinasi: \square H0

: Variabel independen (pelatihan kerja dan stres kerja) tidak menguraikan variasi yang signifikan dalam variabel dependennya (produktivitas). \square H1: Variabel independennya (pelatihan kerja dan stres kerja) menguraikan variasi yang signifikan dalam variabel dependen (produktivitas). 3.8 Pengujian Hipotesis 3.8.1 Uji Simultan (Uji F)

Sesuai perspektif Priyatno (2020: 120) di (Rumahlaiselan dan Wenas 2019), uji F merupakan uji kepraktisan model yang dijalankan dalam evaluasi apa model dasar yang dipergunakan berukuran besar, dengan tujuan cenderung dipelajari apakah model tersebut dapat dimanfaatkan untuk mengantisipasi dampak dari faktor otonom secara bersama-sama. Setara. setara untuk faktor sehubungan dengan koneksi. Uji F terukur menunjukkan apakah seluruh faktor bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel reliabel. Uji F ini dipergunakan dalam memahami pengaruh faktor biaya serta kualitas barang terhadap pilihan pembelian pelanggan. Dalam uji hipotesis ini dipergunakan statistik F melalui rumusan ini: $F_n = \frac{2K/(1-R^2)}{(n-k-1)}$ Dimana: k: besaran variabel independen R: koefisien analisis regresi berganda F_n : nilai uji f_n : total anggota sampel. Hipotesis yang dipergunakan pada studi ini yakni: $H_0: \beta_i = 0$, berakibat berbagai variabel independen tidak memengaruhi variabel dependennya. $H_a: \beta_i > 0$, berakibat berbagai variabel independen memengaruhi variabel dependennya. Rumusan Hipotesis Uji-F: $\square H_0$ (Hipotesis Nol): Tidak didapati pengaruh signifikan dari pelatihan kerja serta stres kerja atas produktivitas. $\square H_1$ (Hipotesis Alternatif): Didapati pengaruh signifikan dari pelatihan kerja serta stres kerja atas produktivitas.

3.8.2 Uji Parsial (Uji t) Uji t

dipergunakan dalam menjalankan uji terkait berapa jauhnya pengaruh faktor-faktor bebas yang dipergunakan pada pengujian ini secara terpisah di beberapa hal masuk akal terhadap variabel yang dapat diandalkan. Pengujian ini pada hakekatnya memperlihatkan berapa jauhnya pengaruh suatu faktor bebas pada variabel reliabel dengan mengharapkan faktor otonom lainnya konsisten (Ghozali 2019:98). Seperti yang dikemukakan oleh Komarudin (2019) untuk korelasi, guna memahami pengaruh penting, dipergunakan standar tingkat kepentingan dengan besaran 5% (0,05) serta dikontraskan t- hitungannya pada t-tabel melalui aturan yang mencakup: a. Bila t-hitungannya < t-tabel berakibat H_0 diterima & H_a di tolak. b. Bila t-hitungannya > t-tabel berakibat H_0 ditolak & H_a

diterima. Rumusan Hipotesis Uji-t untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1):

a. H0: Tidak didapati pengaruh signifikan dari pelatihan kerja pada produktivitas. b. H1: Didapati pengaruh signifikan dari pelatihan kerja pada produktivitas. Rumusan Hipotesis Uji-t untuk Variabel Stres Kerja (X2):

a. H0: Tidak didapati pengaruh signifikan dari stres kerja pada produktivitas. b. H1: Didapati pengaruh signifikan dari stres kerja pada produktivitas.

3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda Seperti yang ditunjukkan oleh (Rumahlaiselan dan Wenas, 2019) alasan di balik penggunaan Berbagai Relaps Lurus adalah untuk menentukan dampak Inspirasi (X₁) dan Persiapan Pekerjaan (X₂) pada Efisiensi kerja yang representatif (Y). Faktor-faktor yang mempengaruhi sebagian besar waktu disebut faktor bebas, faktor otonom atau faktor ilustrasi untuk situasi ini adalah Inspirasi dan Pekerjaan Mempersiapkan. Variabel yang terkena dampak berkali-kali disebut variabel reliabel atau variabel lingkungan. Berbagai kondisi garis relaps langsung dapat disusun dengan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Di mana: Y = Produktivitas Kerja Karyawan X₁ = Pelatihan Kerja X₂ = Stres Kerja a = Nilai Konstanta b₁ = Koefisien Motivasi b₂ = Koefisien Pelatihan Kerja e = Error Hipotesis untuk Pelatihan Kerja (X1)

: \square Hipotesis Nol (H0): Tidak didapati pengaruh signifikan dari pelatihan kerja pada produktivitas. \square Hipotesis Alternatif (H1): Didapati pengaruh signifikan dari pelatihan kerja pada produktivitas. Hipotesis untuk Stres Kerja (X2): \square Hipotesis Nol (H0): Tidak didapati pengaruh signifikan dari stres kerja pada produktivitas. \square Hipotesis Alternatif (H1): Didapati pengaruh signifikan dari stres kerja pada produktivitas.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Gambaran Objek Penelitian Fokus yang menjadi objek dalam penelitian yaitu pekerja yang telah bekerja dengan efektif selama 3 bulan atau lebih di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Balaraja. Fokus utama penelitiannya untuk menjalankan analisis terkait seperti apa pelatihan kerja yang diberi oleh perusahaan mempengaruhi peningkatan keterampilan dan efisiensi karyawan, serta bagaimana tingkat stres kerja yang dialami karyawan

berdampak pada produktivitas mereka. Melalui metode survei dan analisis data, penelitian ini berusaha untuk mengungkap korelasi antara program pelatihan yang efektif dan manajemen stres dengan tingkat produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

1.1.1 Karakteristik Responden Data karakteristik hasil kuesioner yang disebarluaskan terhadap 120 responden, yaitu: 1) Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	39	32%
Perempuan	81	68%
Total	120	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024) Tabel 4.1 menampilkan distribusi jenis kelamin di antara 120 responden yang dicakup pada penelitian ini.

Terlihat dari tabel di atas bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki. Ada total 81 wanita yaitu. 68% responden, dan 39 laki-laki yaitu. 32%. Dominasi responden perempuan ini mungkin mencerminkan komposisi tenaga kerja di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk, di mana karyawan perempuan lebih dominan dalam jumlah. Data ini penting untuk diperhatikan dalam analisis lebih lanjut, terutama dalam melihat perbedaan respon atau dampak pelatihan kerja dan stres kerja berdasarkan jenis kelamin. Perusahaan perlu mempertimbangkan aspek gender dalam merancang program pelatihan dan manajemen stres untuk memastikan bahwa kebutuhan dan tantangan spesifik dari kedua kelompok ini dapat diakomodasi dengan baik.

2) Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 20	20	18%
21 – 30	78	62%
31 – 40	22	20%
Total	120	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024) Tabel berikut menyajikan distribusi usia dari 120 responden yang berpartisipasi pada penelitian di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kategori pertama terdiri dari responden yang usianya antara 17 hingga 20 tahun, sejumlah 20 orang atau 18% dari total responden. Kelompok usia ini merupakan kelompok yang relatif muda, kemungkinan besar mencakup karyawan yang baru memasuki dunia kerja atau berada pada tahap awal karir mereka.

4. 2 Data Usia Responden No Usia Responden Persentase 1 17 – 20 20 18% 2 21 – 30 78 62% 3 31 – 40 22 20% Total 120 100% Sumber: Olahan Data Primer, (2024) Tabel berikut menyajikan distribusi usia dari 120 responden yang berpartisipasi pada penelitian di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kategori pertama terdiri dari responden yang usianya antara 17 hingga 20 tahun, sejumlah 20 orang atau 18% dari total responden. Kelompok usia ini merupakan kelompok yang relatif muda, kemungkinan besar mencakup karyawan yang baru memasuki dunia kerja atau berada pada tahap awal karir mereka.

Kategori kedua, mencakup responden yang usianya diantara 21 hingga 30 tahun, yang adalah kelompok terbesar dengan 78 orang atau 62% dari total responden. Kelompok usia ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam rentang usia dewasa muda hingga awal dewasa, yang umumnya adalah usia produktif dan sering kali mempunyai pengalaman kerja yang cukup untuk berkontribusi secara signifikan kepada perusahaan. Kategori ketiga, meliputi responden yang berusia diantara 31 hingga 40 tahun, dengan jumlah 22 orang atau 20% dari total responden. Kelompok ini terdiri dari karyawan yang biasanya memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan mungkin berada dalam posisi yang lebih senior atau memiliki tanggung jawab lebih besar dalam perusahaan. Distribusi usia ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada dalam rentang usia yang produktif, yaitu 21 hingga 30 tahun. Presentase yang tinggi dalam kelompok ini mungkin mencerminkan kebijakan perekrutan perusahaan yang fokus pada karyawan muda yang energik dan berpotensi untuk berkembang dalam jangka panjang. Kelompok usia ini juga berpotensi lebih adaptif terhadap pelatihan kerja dan pengembangan keterampilan baru. Sementara itu, keberadaan karyawan dalam kelompok usia yang lebih muda (17-20 tahun) serta yang lebih tua (31-40 tahun) juga penting karena masing-masing membawa perspektif dan pengalaman yang berbeda yang dapat berkontribusi terhadap dinamika dan keberagaman tim kerja di perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai seperti apa pelatihan kerja serta stres kerja mempengaruhi produktivitas berdasarkan usia karyawan, membantu perusahaan dalam merancang program yang lebih efektif untuk berbagai kelompok usia.

3) Masa Kerja Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden No Masa Kerja (thn) Responden Presentas e 1 < 1 11 9,2% 2 1-5 62 51,7% 3 6-10 32 26,7% 4 11-15 4 3,3% 5 >16 12 10% Total 121 100% Sumber: Olahan Data Primer, (2024) Sesuai Tabel 4.3 terlihat distribusi masa kerja dari 112 responden yang dicakup pada penelitian ini. Kategori pertama memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat responden

yang mempunyai masa kerja tidak melebihi 1 tahun, dengan jumlah responden 11 orang atau 9,2% dari total responden. Kategori kedua, meliputi responden dengan masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yang merupakan kelompok terbesar dengan 62 orang responden atau 51,7% dari total responden. Ini memperlihatkan bahwasanya mayoritas karyawan yang terlibat pada penelitian ini adalah mereka yang sudah bekerja dalam rentang waktu tersebut. Kategori ketiga mencakup responden yang sudah bekerja selama 6 hingga 10 tahun, dengan jumlah 32 orang atau 26,7% dari seluruh responden. Kategori keempat, responden bermasa kerja 11-15 tahun dengan jumlah 4 individu yakni 3,3% dari seluruh responden. Dan kategori kelima responden bermasa kerja > 16 tahun, dengan jumlah 12 individu yakni 10% dari seluruh responden. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja di perusahaan antara 1 hingga 5 tahun. Presentase yang signifikan dalam kelompok ini dapat mengindikasikan stabilitas tenaga kerja dalam jangka waktu menengah dan mungkin juga menunjukkan periode di mana karyawan merasa cukup berinvestasi dalam karier mereka di perusahaan. Sebaliknya, proporsi yang lebih kecil dari responden dengan masa kerja lebih lama (6-10 tahun) bisa menunjukkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi setelah masa kerja tertentu atau adanya peluang karier yang menarik di luar perusahaan setelah beberapa tahun bekerja. Informasi ini penting untuk memahami dinamika tenaga kerja di perusahaan dan bagaimana pelatihan kerja serta stres kerja mungkin mempengaruhi karyawan dengan masa kerja yang berbeda-beda.

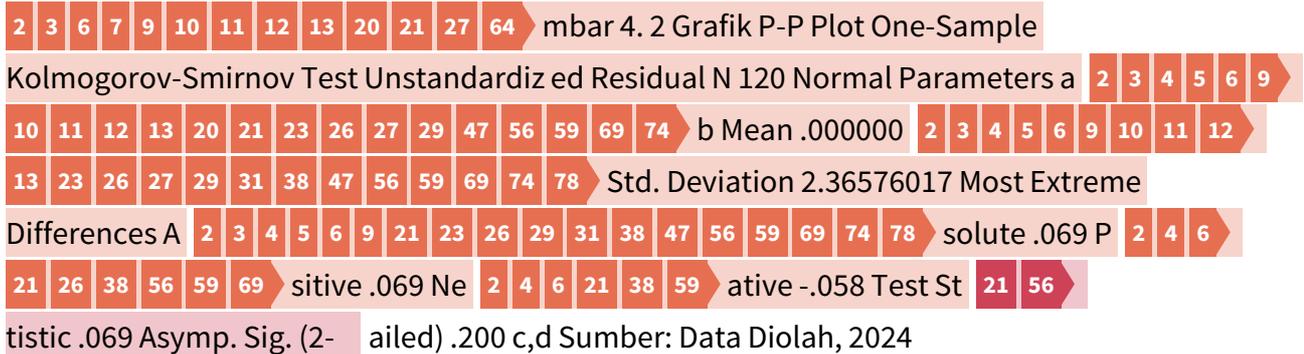
1.1.2 Hasil Analisis 4.1.2.1 Uji Validitas

Temuan uji validitas dianggap sah jika nilai probabilitasnya tidak melebihi 0,05. Kebalikannya, bila nilai probabilitasnya melebihi 0,05 berakibat memperlihatkan bahwasanya item pernyataan itu tidak valid (Ghozali, 2013). Alasan dalam mengambil keputusannya yaitu: Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = pernyataannya dikategorikan valid Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ = pernyataannya dikategorikan tidak valid

Tabel 4. 4 Uji Validitas Item Pertanyaan r_{hitung} r_{table} Keterangan Produktivitas

P1 0,581 0,263 VALID P2 0,792 0,263 VALID P3 0,639 0,263 VALID P4
0,729 0,263 VALID Pelatihan Kerja PK1 0,699 0,263 VALID PK2 0,809
0,263 VALID PK3 0,858 0,263 VALID PK4 0,599 0,263 VALID Stres Kerja
S1 0,735 0,263 VALID S2 0,595 0,263 VALID S3 0,413 0,263 VALID S4
0,341 0,263 VALID Sumber: Olahan Data Primer, (2024) Sesuai temuan
yang diperoleh, data menunjukkan bahwasanya dari 18 item pertanyaan yang
dilimpahkan untuk 120 responden, nilai Corrected Item-Total Correlation
ditentukan melebihi 0,263 (rttabel) yang menunjukkan validitasnya. 4.1.2.2
Uji Reliabilitas Tabel 4. 5 Tabel Reliabilitas Variabel Cronbach's
Alpha N of Items Keterangan Produktivitas 0,799 6 RELIABEL Pelatihan
Kerja 0,729 4 RELIABEL Stres Kerja 0,754 8 RELIABEL Sebuah variabel
dikategorikan reliabel bila nilai Cronbach alphanya melebihi 0,70. Artinya
apabila penelitian diulangi dengan variabel dan waktu yang berbeda, maka
secara konsisten akan memberi simpulan yang sama. Kebalikannya bila
nilai alpha tidak melebihi 0,70 berakibat variabelnya dikategorikan tidak
reliabel. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya apabila variabel-variabel
tersebut diteliti secara berulang-ulang pada waktu berbeda maka bisa
memberi simpulan yang bervariasi. Temuan uji memperlihatkan bahwasanya
seluruh variabel pada studi berkoefisien alpha yang cukup tinggi yakni
melebihi 0,70. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya gagasan pengukuran
setiap variabel yang diperoleh dari kuesioner bisa di **4 16 51 83** erc
4 16 51 80 83 ya. 4.1.3 Uji Asumsi Kl sik 4.1.3.1 Uji Normalitas Uji
normalitas dipergunakan dalam menilai hipotesis dengan mengharuskan data
untuk seluruh variabel yang dikaji terdistribusi normal. Uji normalitas
ditujukan guna memahami apa data pada penelitian mengikuti distribusi
normal ataupun tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov dipergunakan pada penelitian
ini guna menilai normalitas data. Hal tersebut dilakukan dengan
memeriksa signifikansi residu yang diperoleh dari pengujian tersebut.
Pramono (2021) menjelaskan bahwa dalam pengujian KolmogorovSmirnov sebaran
datanya terdistribusi normal bila nilai Sig (p) > α , atau nilai
signifikansi > 0,05. Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Sumber: Olahan

Data Primer ,(2024) Tes Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai 0,200 untuk Asymp. Sig yang melebihi 0,05. Hal itu memperlihatkan bahwasanya data pada studi ini terdistribusi normal, berakibat model regresinya layak dipergunakan saat menjalankan prediksi terkait variabel dependen, produktivitas kerja, berdasarkan variabel independennya, pelatihan serta stres kerja. G



Sesuai grafik P-P Plot yang diberikan, terlihat bahwa distribusi datanya terfokus kepada nilai mean dan median. Nilai P-P sejajar dengan garis diagonal, menunjukkan bahwasanya data penelitiannya berdistribusi normal. 4.1.3.2

Uji Multikolinearitas Gambar 4. 3 hasil Uji Multikolinearitas Sumber:

Olahan Data Primer,(2024) Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang berkorelasi secara linier.

Model yang seharusnya ialah yang tidak memiliki korelasi antara variabel bebas. Syarat terbebas dari multikolinearitas adalah nilai tolerance >

0,10 dan nilai VIF < 10,00. Sesuai tabel tersebut, setiap variabel independen memuat nilai Tolerance melebihi 0,10 serta bernilai VIF tidak

lebih 10,00. Secara spesifik nilai Toleransi pelatihan kerja (X1) serta stres kerja (X2) dengan besaran 1,00. Nilai VIF pelatihan kerja

dengan besaran 1.000, serta nilai VIF stres kerja juga dengan besaran 1.000. Oleh karena itu, bisa ditarik simpulan bahwasanya model persamaan

regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas dan bisa dipergunakan secara efektif pada penelitian ini. 4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas Dalam

penerapan model regresi, uji heteroskedastisitas ditujukan guna mendeteksi perbedaan varians antara residu dari berbagai sampel data. Jika varians residual berubah dari pengamatan ke pengamatan maka terjadi

heteroskedastisitas. Tanpa adanya heteroskedastisitas maka model regresi dianggap ideal. Untuk memastikan ada ataupun tidak heteroskedastisitas, bisa dipergunakan uji Glejser. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas bila nilai signifikansinya lebih besar ataupun sama dengan 0,05. Kebalikannya, bila nilai signifikansinya adalah 0,05 atau kurang, maka heteroskedastisitas dikatakan ada. Hasil uji heteroskedastisitas yang didapat yaitu: G 33 53 mbar 4.

4 Uji Heteroskedastisitas Coefficients a Model Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients T Sig. Collinearity Statistics B Std. Error Beta

Tolerance VIF 1 (Constant) 4.965 1.643 3.021 .003 Total Pelatihan

an Kerja .149 .060 .224 2.497 .014 1.000 1.000 Total Stres Kerja

.058 .058 .090 1.006 .317 1.000 1.000 Sumber: Olahan Data Primer

,(2024) Ilustrasi grafik Scatterplot memperlihatkan bahwasanya titik data

tersebar luas dan tidak memiliki pola yang rinci. Akibatnya, bisa

ditarik simpulan tidak ada permasalahan heteroskedastisitas. 4.1.4 Koefisien

Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) mengkuantifikasi proporsi

besaran variasi variabel dependen (Y) yang bisa diuraikan dengan

variabel independennya (X1), baik secara individual maupun keseluruhan. G 1 2 3 5 6 7 8

10 12 13 16 19 21 22 26 27 29 31 33 34 38 40 42 44 47 49 61 66 75 mbar 4. 5 Uji

Koefisien Determinasi Model Summary Model R R Square Adjusted R Square 2 3 6 7 8 10 12 16

19 21 22 27 33 34 38 42 47 61 66 re Std. Error of the Estimate 61 mate 1 359 a

.129 .114 4.150 a. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total

Pelatihan Kerja Sumber: Olahan Data Primer, (2024) Pada tabel tersebut,

Nilai adjust R-squared sebesar 11,4% menunjukkan bahwa model regresi

yang menggunakan total stres kerja dan total pelatihan kerja sebagai

variabel prediktor hanya menjelaskan sekitar 11,4% variasi produktivitas

karyawan. Dengan kata lain, 88,6% variasi produktivitas karyawan diuraikan

dengan faktor lainnya yang tidak dipertimbangkan pada model ini. 4.1.5

Uji Hipotesis 4.1.5.1 Uji Simultan (Uji F) Uji F menentukan apa

pengaruh kolektif seluruh variabel independen pada model memengaruhi

variabel dependen secara signifikan. Hal tersebut membantu memutuskan

diterima atau ditolakny a hipotesis nol (Ho) melalui perbandingan nilai F hitung (Fhitung) dan nilai F kritis (Ftabel). Bila Fhitungnya < Ftabel, berakibat Ho diterima. Bila Fhitungnya > Ftabel, berakibat Ho ditolak. G

mbar 4. 6 Hasil Uji F ANOVA

a	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.727	2	148.86	8.642	.000
b	Residual	2015.398	117	17.226		
	Total	2313.125	119			

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Total Stres Kerja, Total Pelatihan Kerja
Sumber: Data Diolah, 2024 Sesuai tabel tersebut, hasil hitung memperlihatkan tingkat signifikansi dengan besaran 0,000 b . Melalui penggunaan ambang batas signifikansi dengan besaran 0,05, nilai signifikansi F dengan besaran 0,000 memperlihatkan tidak melebihi 0,05 ($0,000 < 0,005$), dan nilai F hitung $8.642 > F$ tabel 3,92. Ada pun nilai F tabel bersumber atas perhitungan mellalui penggunaan rumusan: $Df1 = k-1$ $Df2 = n-k$ Di mana: k = besaran variabel terikat dan bebas n = besaran sampel yang membentuk regresi
i Melalui penggunaan rumusan perhitungan di atas, didapat perolehan yaitu: $Df1 = 2-1 = 1$ $Df2 = 120-2 = 118$ Di form F tabel melalui penggunaan tingkat signifikansi dengan besaran 5% didapat nilai 3,92.

4.1.5.2 Uji Parsial (Uji T) Uji statistik t menjalankan pengukuran terkait berapa jauhnya suatu variabel independen dapat menguraikan variabel dependen. Prosedur pengujiannya meliputi perumusan persamaan Ho dan Ha untuk masing-masing variabel dan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu bila thitung < ttabel, berakibat Ho diterima, bila thitung > ttabel, berakibat Ha diterima. G

mbar 4. 7 Hasil Uji T Coefficients a Model Unstandardized

Coefficients Standardized Coefficient	t	Sig.	B	Std. Error
(Constant)	19.926	3.168	6.290	.000
Total Pelatihan Kerja	.318	.152	.184	2.102
Total Stres Kerja	-.326	.102	-.278	-3.179

Sumber: Olahan Data Primer ,(2024) Perolehan analisis variabel pelatihan kerja (X1) menunjukkan tingkat signifikansinya dengan besaran 0,038 yang ada di bawah ambang batas 0,05 ($0,038 < 0,05$). Nilai thitung dengan

besaran 2,102 melebihi nilai ttabel dengan besaran 1,65776. Perolehan uji t ini mengindikasikan bahwasanya variabel pelatihan kerja (X1) memengaruhi produktivitas kerja secara positif signifikan, dengan bernilai signifikansi dengan besaran 0,038 yang tidak melebihi tingkat kritis 0,05. Nilai t-tabel diperoleh dari n-1, di mana n mewakili jumlah sampel. Dalam penelitian ini, terdapat 119 sampel, yang didapat dengan mengurangi 1 dari jumlah awal 120. Dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan penelitian sebesar 5% (0,05) dan merujuk pada t-tabel, didapat nilai t-tabel dengan besaran 1,65776. Perolehan analisis variabel stres kerja (X2) menunjukkan bertingkat signifikansi dengan besaran 0,002, yang ada dibawah ambang batas 0,05 (0,002<0,05). Nilai thitung dengan besaran -3,179 lebih kecil dari nilai ttabel dengan besaran 1,65776. Perolehan uji t ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja (X2) memengaruhi produktivitas kerja secara negatif signifikan, bernilai signifikansi dengan besaran 0,002 yang tidak melebihi tingkat kritis 0,05. 4.1.5 Uji

Regresi Linier Berganda Uji ini ditujukan guna menjalankan pengukuran terkait korelasi diantara dua variabel atau lebih dengan memperlihatkan korelasi diantara variabel independent dengan variabel d

penden. Berikut ini terlihat tabel yang memuat hasil uji regresinya:

G	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	18	19	23	
26	34	35	36	41	44	50	51	52	63	mbar 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda					
Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficien													1	5	
50	s T Si	5	50	.B Std. Error Beta 1 (Constant) 19.926 3.16							5	6.290 .000			
Total Pelatihan Ker a .3 8 .152 .18 2.102 .038 Total Stres Kerj -.32 .102 -.278															

-3.179 .002 Sumber: Olahan Data Primer ,(2024) Sesuai hasil koefisien regresi di atas, bisa dibuat suatu persamaan regresi yakni: $Y=19.926+0.318X1-0.326X2$ Penjelasan: a. Nilai konstanta (a) Nilai konstanta sebesar 19.926 memperlihatkan bahwasanya jika variabel pelatihan kerja (X1) serta stres kerja (X2) dikategorikan nol atau konstan, berakibat produktivitas kerja (Y) akan tetap berada pada nilai 19.926. Ini adalah nilai dasar produktivitas kerja tanpa pengaruh dari pelatihan kerja dan stres kerja. b. Koefisien X1 (Pelatihan Kerja) Koefisien

sebesar 0.318 memuat arti bahwasanya seluruh peningkatan dalam pelatihan kerja sebesar 1 unit (misalnya, satu sesi pelatihan tambahan), produktivitas kerja akan meningkat dengan besaran 0.318 unit, melalui asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien ini signifikan pada level 0.038 ($p < 0.05$), memperlihatkan bahwasannya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan dan positif. c. Koefisien X2 (Stres Kerja) Koefisien sebesar -0.326 menunjukkan bahwasanya semua kenaikan stres kerja dengan besaran 1 unit, produktivitas kerja akan turun dengan besaran 0.326 unit. Sebaliknya, bila stres kerja turun dengan besaran 1 unit, produktivitas kerja akan meningkat dengan besaran 0.326 unit. Koefisien ini signifikan pada level 0.002 ($p < 0.05$), memperlihatkan bahwasannya stres kerja memengaruhi produktivitas kerja dengan signifikan dan negatif.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bisa ditarik simpulan bahwasanya, pelatihan kerja serta stres kerja keduanya memengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan signifikan, namun dengan cara yang berbeda. Pelatihan kerja memegang pengaruh positif yang langsung meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Di sisi lain, stres kerja memiliki pengaruh yang lebih kompleks. Tingkat stres yang moderat dan dikelola dengan baik dapat berfungsi sebagai motivator, namun stres yang tinggi dapat merusak kinerja. Adanya korelasi yang erat diantara pelatihan kerja dengan stres kerja. Pelatihan yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dengan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam penyelesaian tugas mereka secara lebih efisien. Karyawan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah ketika mereka percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Sebaliknya, kurangnya pelatihan yang memadai dapat meningkatkan stres kerja dikarenakan karyawan merasa tidak siap ataupun tidak mampu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, pelatihan kerja yang dirancang secara optimal bisa berguna

menjadi alat dalam mengurangi stres kerja. Misalnya, pelatihan dalam manajemen waktu, teknik relaksasi, dan keterampilan komunikasi dapat membantu karyawan mengelola beban kerja mereka dengan lebih efektif dan mengurangi stres yang mereka alami. Selain itu, menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung, yakni karyawan merasa dihargai dan didukung juga bisa membantu mengurangi stres kerja. Hal tersebut dikuatkan oleh studi sebelumnya Pardana (2020) yang mendapati bahwasannya pelatihan kerja memengaruhi stress kerja pada karyawan PT. Sidomuncul Mekarsari secara signifikan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pelatihan kerja termasuk sebuah faktor krusial yang menyumbang pada peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi karyawan, yang selanjutnya akan memengaruhi kinerja mereka secara positif. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, pelatihan kerja dirancang guna menjamin bahwasanya karyawan mempunyai pemahaman komprehensif terkait tugas serta tanggung jawab mereka dan juga kemampuan untuk menggunakan alat dan teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang telah menerima pelatihan kerja lebih percaya diri dan lebih mampu mengatasi kesulitan di tempat kerja. Mereka juga lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi dalam proses kerja. Sehingga, pelatihan kerja bukan sekadar meningkatkan produktivitas individu, namun juga produktivitas keseluruhan organisasi. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan tetap up-to-date pada perbuahan terbaru di industri, yang termasuk aspek krusial dalam menjaga daya saing perusahaan. Hal itu diperkuat oleh studi sebelumnya di mana dijalankan D Rina, et al., (2020) mendapati bahwasannya pelatihan kerja memengaruhi produktivitas kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin secara signifikan.

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stres kerja ialah faktor lain yang signifikan yang bisa memengaruhi produktivitas karyawan. Tingginya stres kerja yang berpotensi membawa dampak buruk kepada

kesehatan fisik serta mental karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas mereka. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, stres kerja bisa diakibatkan karena beragam faktor, mencakup beratnya beban kerja, ketatnya tenggat waktu yang ketat, serta konflik interpersonal. Karyawan yang menghadapi stres kerja yang tinggi mungkin merasa kelelahan, penurunan motivasi, serta kesulitan dalam berkonsentrasi. Hal tersebut bisa mengakibatkan penurunan kuantitas dan mutu pekerjaan yang diselesaikan. Sehingga, hal krusial untuk manajemen agar mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelolanya. Ini bisa mencakup penyediaan program dukungan karyawan, penyesuaian beban kerja, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dijalankan Arni Kurniati dan Yuli Mardianti (2021) yang mendapati bahwasanya stres kerja memengaruhi produktivitas kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang dengan negatif signifikan. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5.1 Kesimpulan Uji hipotesis mendapat hasil serta simpulan yang mencakup: 1. Pelatihan Kerja dan Stres Kerja secara bersamaan memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan dengan signifikan, menunjukkan bahwa kedua faktor ini perlu diatur secara optimal guna mencapai produktivitas optimal. 2. Pelatihan Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan dan positif, yang memuat arti bahwasanya peningkatan kualitas pelatihan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. 3. Stres Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan dan negatif, menandakan bahwasanya manajemen stres yang buruk berpotensi menghambat kinerja dan hasil kerja karyawan. 5.2 Saran Sesuai kesimpulan penelitian tersebut, maka peneliti memiliki saran yakni: 1. Bagi peneliti selanjutnya Untuk peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lebih lanjut terkait dengan menambah variabel lainnya yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang belum diuji pada penelitian ini sehingga dapat mengoptimalkan penelitian sebelumnya. 2. Saran bagi Perusahaan Dengan adanya pelatihan kerja sebagai suatu cara dalam

REPORT #21999383

menghasilkan peningkatan produktivitas kinerja karyawan dan mengurangi tingkat stres karyawan, maka pelatihan kerja yang diberikan harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan kerja memberi manfaat dan dapat diselaraskan akan ke



REPORT #21999383

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.94% idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/26337/7/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.71% repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/194/6/Nurrohman%20Rasidi%20151011..	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	0.61% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/37704/3/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.6% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2958/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	0.59% eprints.uniska-bjm.ac.id https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11870/1/Artikel%20Ni%20Nyoman%20revisi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.54% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/56156/46806	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.51% jurnaluniv45sby.ac.id https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/2751/2418/...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.5% ejournal.unitomo.ac.id https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3002/1270	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.49% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53667/45440	●



REPORT #21999383

INTERNET SOURCE		
10. 0.48%	repository.uinsaizu.ac.id https://repository.uinsaizu.ac.id/23731/1/Prosiding%20Seminar%20Nasional%2...	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.47%	library.iptrisakti.ac.id https://library.iptrisakti.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=4276&bid=8255	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.46%	ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/30...	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.46%	repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.43%	eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/29859/1/SafitriIndriyani_10408144039.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
15. 0.42%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/25435/4/S_MBS_1100614_Chapter%201.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
16. 0.41%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3182/11/SKRIPSI-NIKE%20ADELIA-%20BAB%2..	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.39%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/30013/5/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.38%	digilibadmin.unismuh.ac.id https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5982-Full_Text.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.38%	jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/5059/4441	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.38%	ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/86...	●



REPORT #21999383

INTERNET SOURCE		
21. 0.37%	repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/40487/6/BAB%20V.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
22. 0.36%	repository.uinsaizu.ac.id https://repository.uinsaizu.ac.id/4116/1/ATIKA%20PRIANTI_PENGARUH%20KED...	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.36%	ojs.unpkediri.ac.id https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.36%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/59778/1/Della%20Selvia_184010002_Draf%20Skri...	● ●
INTERNET SOURCE		
25. 0.36%	repositori.uin-alauddin.ac.id http://repositori.uin-alauddin.ac.id/11996/1/ANALISIS%20PERBANDINGAN%20S...	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.35%	jom.umri.ac.id https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1079/300/2348	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.34%	journal.literasisains.id https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/download/659/434	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.32%	ukitoraja.id https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/26/29	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.31%	jurnal.stie.asia.ac.id http://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jpro/article/download/2109/554/	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.31%	repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/526d2c34-e089-4..	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.3%	ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/42...	●



REPORT #21999383

INTERNET SOURCE		
32. 0.29%	kasirpintar.co.id	●
	https://kasirpintar.co.id/solusi/detail/pengelolaan-sumber-daya-manusia-defini...	
INTERNET SOURCE		
33. 0.28%	eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0158/B.131.15.0158-0..	
INTERNET SOURCE		
34. 0.26%	stiebp.ac.id	●
	https://stiebp.ac.id/jurnal/index.php/MRB/article/download/23/15/107	
INTERNET SOURCE		
35. 0.26%	erepository.uwks.ac.id	●
	https://erepository.uwks.ac.id/17284/6/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
36. 0.25%	media.neliti.com	●
	https://media.neliti.com/media/publications/102884-ID-faktor-faktor-yang-mem..	
INTERNET SOURCE		
37. 0.25%	repositori.uma.ac.id	●
	https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/8438/1/118320005.pdf	
INTERNET SOURCE		
38. 0.25%	e-journal.umc.ac.id	●
	https://e-journal.umc.ac.id/index.php/JPK/article/download/1008/692	
INTERNET SOURCE		
39. 0.25%	jurnal.stialan.ac.id	●
	https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/646/416	
INTERNET SOURCE		
40. 0.25%	repository.uir.ac.id	● ●
	https://repository.uir.ac.id/16470/1/185210156.pdf	
INTERNET SOURCE		
41. 0.25%	repository.unisma.ac.id	●
	https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/8759/S1_FEB_219...	
INTERNET SOURCE		
42. 0.24%	digilib.yarsi.ac.id	●
	http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf	



REPORT #21999383

INTERNET SOURCE		
43.	0.24% elibrary.unikom.ac.id https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9197/8/UNIKOM_MUHMAD%20SYAHRUL%20	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.23% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0234/B.211.15.0234-0..	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.23% eprints.mercubuana-yogya.ac.id http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/14617/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.23% e-jurnal.stiepii.ac.id https://e-jurnal.stiepii.ac.id/index.php/ekonomibisnis/article/download/155/171..	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.22% journal.unesa.ac.id https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/12852/6931	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.22% repository.unbari.ac.id http://repository.unbari.ac.id/2867/1/SYINTA%20AMELIA%20PUTRI%201900861...	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.21% ojs.ibm.ac.id https://ojs.ibm.ac.id/index.php/develop/article/download/111/111/385	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.19% digilib.esaunggul.ac.id https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-11699-Lampiran_10_...	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.17% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/1129/8/11510075%20Bab%204.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
52.	0.17% eprints.perbanas.ac.id http://eprints.perbanas.ac.id/8822/61/ARTIKEL%20ILMIAH.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
53.	0.16% eprints.universitaspurabangsa.ac.id http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/680/1/JURNAL%20FUAD%20KHABIB..	●



REPORT #21999383

INTERNET SOURCE		
54. 0.15%	repository.uki.ac.id http://repository.uki.ac.id/3249/2/BABI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.15%	repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/6107/1/JUNI%20APRIKO.pdf	●
INTERNET SOURCE		
56. 0.15%	jolastic.id https://jolastic.id/index.php/jlsp/article/download/41/42/260	● ●
INTERNET SOURCE		
57. 0.15%	digilib.esaunggul.ac.id https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-14598-BABI.Image.Ma..	● ●
INTERNET SOURCE		
58. 0.15%	repository.unimus.ac.id http://repository.unimus.ac.id/93/1/SKRIPSI%20FULL%20TEXT.1.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
59. 0.14%	repository.unas.ac.id http://repository.unas.ac.id/10112/5/BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.14%	journal.universitassuryadarma.ac.id https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article...	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.14%	download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1013826&val=153...	● ●
INTERNET SOURCE		
62. 0.13%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/472616-none-28d12f82.pdf	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.13%	ejournal.uniramalang.ac.id https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/jihbiz/article/download/790/543/2..	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.13%	repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30780/9.%20BAB%20...	●



REPORT #21999383

INTERNET SOURCE		
65.	0.13% journal.widyadharma.ac.id https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/download/467/476/0	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.12% www.slideshare.net https://www.slideshare.net/slideshow/modul-statistikaiipart2/61306455	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.12% rama.unimal.ac.id https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/536/3/MAHAR%20DIKA_190410039_BAB%20..	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.12% lms.umm.ac.id https://lms.umm.ac.id/pluginfile.php/216718/mod_resource/content/1/Pertemu..	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.12% iocscience.org https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/download/2377/1941/...	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.11% repository.umpalopo.ac.id http://repository.umpalopo.ac.id/2183/1/jurnal.pdf	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.11% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1192/5/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.11% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/775/5/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.1% repository.unim.ac.id http://repository.unim.ac.id/3779/6/skripsi%20Bab%205.pdf	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.1% repository.unbari.ac.id http://repository.unbari.ac.id/3179/7/Marjiyanti%20Lestari%201900861201194.p..	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.09% publikasi.mercubuana.ac.id https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jdm/article/download/22307/pdf	●



REPORT #21999383

INTERNET SOURCE		
76.	0.09% inobis.org https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/download/122/100/233	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.08% jambiexpres.disway.id https://jambiexpres.disway.id/read/670580/berdiri-sejak-1989-beroperasi-pert...	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.08% jurnal.stikes-ibnusina.ac.id https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/Intellektika/article/download/452...	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.06% repository.unj.ac.id http://repository.unj.ac.id/18790/1/COVER.pdf	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.05% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7254/08%20naskah%20pu...	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.03% www.lowongan4400.com https://www.lowongan4400.com/2019/10/ccontoh-surat-lamaran-kerja-alfamart...	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.03% repo.poltekkesbandung.ac.id http://repo.poltekkesbandung.ac.id/1220/9/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.03% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6046/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.02% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/10737/5/BAB%20III.pdf	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1.	0.11% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/472616-none-28d12f82.pdf	