



**PENGARUH *BURNOUT*, STRES KERJA,
DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
PT. KAYU SENGON INDUSTRI)**

Oleh :

Ivo Nur Ristanto

NPM : 19510026

Dosen Pembimbing :

Dr. Eka Handriani, SE., MM.

NIDN : 0607047601

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 0606056901

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUUPI (UNDARIS)**

2024

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *BURNOUT*, STRES KERJA,
DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
PT. KAYU SENGON INDUSTRI)

Oleh :
Ivo Nur Ristanto

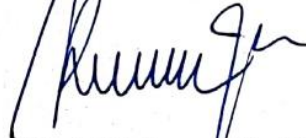
Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal 01 Mei 2024

Dosen Pembimbing Utama



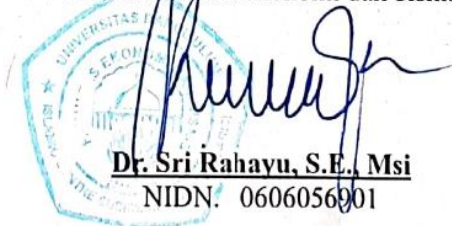
Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN. 0607047601

Dosen Pembimbing
Pendamping



Dr. Sri Rahayu, S.E., Msi
NIDN. 0606056901

Dekan Fakultas ekonomi dan bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., Msi
NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *BURNOUT*, STRES KERJA,
DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
PT. KAYU SENGON INDUSTRI)

Oleh :
Ivo Nur Ristanto

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 11 Mei 2024

Tim Penguji
Ketua,



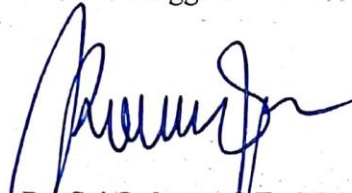
Fajar Suryatama, S.Sos.,SE., MM
NIDN 0622047503

Anggota



Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN. 0607047601

Anggota



Dr. Sri Rahayu, S.E., Msi
NIDN. 0606056901

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk mengelola sistem, merancang, menjalankan serta mengoperasikan demi tercapainya tujuan perusahaan . Apabila perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan benar, maka akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh *Burnout* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT KSI. (2) Pengaruh Stres kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT KSI. (3) Pengaruh Konflik kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT KSI. (4) Pengaruh *Burnout*, Stres kerja, Konflik kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT KSI.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT KSI sebanyak 120 orang. Sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sampel yang digunakan sebanyak 92 orang setelah dihitung menggunakan rumus slovin. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), uji korelasi, uji regresi, uji koefisien determinasi (*Adj R Square*), uji t, uji F dengan menggunakan perhitungan program aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisa perhitungan yang telah dilakukan, variabel *Burnout* mempunyai nilai $t_{hitung} (9,054) > t_{tabel} (1,991)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Burnout* terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. variabel stress kerja mempunyai nilai $t_{hitung} (7,276) > t_{tabel} (1,991)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. variabel konflik kerja mempunyai nilai $t_{hitung} (-,0525) < t_{tabel} (1,991)$ dengan tingkat sig $0,601 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil statistik uji F diperoleh nilai $F_{hitung} (155,781) > F_{tabel} (2,708)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel *Burnout*, Stress Kerja, Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata kunci : Burnout, Stress Kerja, Konflik Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the important factors for managing systems, designing, running and operating to achieve company goals. If a company cannot manage human resources properly, it will make it difficult for the company to achieve the organizational goals that have been set. This research aims to determine: (1) The effect of burnout on employee work productivity at PT KSI. (2) The influence of work stress on employee work productivity at PT KSI. (3) The influence of work conflict on employee work productivity at PT KSI. (4) The influence of burnout, work stress, work conflict on employee work productivity at PT KSI.

The type of research used in this research is quantitative research using an associative approach. The population in this study was 120 PT KSI employees. The sample used was simple random sampling, namely a sampling technique without paying attention to the strata in the population. The sample used was 92 people after being calculated using the Slovin formula. The data analysis used is instrument testing (validity test and reliability test), correlation test, regression test, coefficient of determination test (Adj R Square), t test, F test using SPSS version 25 application program calculations.

Based on the results of the calculation analysis that has been carried out, the Burnout variable has a value of $t_{count} (9.054) > t_{table} (1.991)$ with a sig level of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence between the Burnout variable and the Employee Work Productivity variable. The work stress variable has a value of $t_{count} (7.276) > t_{table} (1.991)$ with a sig level of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence between the work stress variable on the Employee Work Productivity variable. The work conflict variable has a value of $t_{count} (-.0525) < t_{table} (1.991)$ with a sig level of $0.601 > 0.05$, which means that there is no significant influence between the work conflict variable on the Employee Work Productivity variable. The statistical results of the F test obtained a value of $F_{count} (155.781) > F_{table} (2.708)$ with a sig level of $0.000 < 0.05$, which means that there is a simultaneous influence between the variables Burnout, Work Stress, Work Conflict on Employee Work Productivity.

Keywords: Burnout, Work Stress, Work Conflict, Employee Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Variabel Penelitian	44
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Hasil Penelitian	62
B. Analisis Data	66
C. Pembahasan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	40
Gambar 3. 1 Uji t.....	60
Gambar 3. 2 Uji F	61
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	77
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	78
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	79
Gambar 4. 4 Uji F Simultan	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data produktivitas karyawan pada PT Kayu Sengon Industri di Semarang bulan Januari – Desember tahun 2023	3
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2. 2	Penelitian terdahulu pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	36
Tabel 2. 3	Penelitian terdahulu pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	37
Tabel 2. 4	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 38	
Tabel 2. 5	Penurunan Produktivitas Kerja disebabkan oleh Konflik Kerja, <i>Burnout</i> , dan Stres Kerja.....	39
Tabel 3. 1	Indikator Penelitian	44
Tabel 3. 2	Alat Ukur Penelitian.....	49
Tabel 3. 3	Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 3. 4	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 3. 5	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4. 1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4. 2	Karakteristik Usia Responden.....	65
Tabel 4. 3	Uji Korelasi Sederhana	66
Tabel 4. 4	Uji Korelasi Berganda.....	68
Tabel 4. 5	Hasil Uji Regresi Sederhana <i>Burnout</i> terhadap Produktivitas Kerja	69
Tabel 4. 6	Hasil Uji Regresi Sederhana Stres Kerja terhadap Prouktivitas Kerja 71	
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Sederhana Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	72
Tabel 4. 8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4. 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 4. 10	Hasil Uji t (Parsial.....	76
Tabel 4. 11	Hasil Uji F (Simultan).....	80

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Selesaikanlah apa yang kamu mulai, niscaya ALLAH SWT akan memberikan kemudahan bagi orang yang mau berusaha”

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk ke dua orang tua saya yaitu bapak Sri Hartanto serta ibu saya yaitu ibu Riwayati yang telah memberikan dukungan penuh kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini karena berkat doa beliau saya dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa halangan suatu apapun
2. Untuk saya sendiri Ivo Nur Ristanto yang telah bertahan sampai ke tahap ini
3. Untuk karyawan PT Kayu Sengon Industri agar skripsi ini bisa digunakan acuan untuk memperbaiki produktivitas kerja
4. Untuk teman – teman saya yang telah membantu dan menemani saya di saat menyelesaikan tugas skripsi ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayahNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: PENGARUH *BURNOUT*, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. KAYU SENGON INDUSTRI)

Penelitian ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu penulis berterima kasih kepada.

1. Yang pertama kepada ALLAH SWT yang sudah memberikan saya kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini
2. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.HUM. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS
3. Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDARIS, sekaligus sebagai dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan arahan, motivasi serta kesabarannya penulis ucapkan terimakasih banyak
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA, selaku Ketua Kaprodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDARIS
5. Ibu Dr. Eka Handriani, SE., MM.selaku dosen pembimbing utama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, saran yang sangat bermanfaat serta selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terimakasih
6. Kepada OWNER dan seluruh karyawan PT Kayu Sengon Industri yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, saya ucapkan terimakasih

7. Teruntuk ke dua orang tua, adek, dan semua teman saya yang sudah memberikan semangat dan doa dalam pengerjaan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktu

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan atau jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan untuk dijadikan bahan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran. April 2024

IVO NUR RISTANTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dalam era globalisasi saling berlomba untuk menjadi unggul. Salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan. Apabila di dalam pengelolaan SDM tidak dilakukan dengan baik maka suatu perusahaan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal karena hasil yang diperoleh suatu perusahaan bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia yang mumpuni dapat menunjang produktivitas kerja, oleh karena itu kemampuan manajemen sumber daya manusia sangatlah di perlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika sumber daya dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Jadi oleh sebab itu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sebab jika sumber daya manusia tidak mumpuni maka dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Produktifitas kerja karyawan sangat penting untuk menjadi alat ukur bagi perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam menjalankan usahanya.

Dalam suatu perusahaan jika karyawan tersebut produktif maka laba yang di hasilkan akan banyak dan produktifias meningkat. Menurut Sutrisno., (2019) produktivitas adalah ukuran efisiensi produk yaitu suatu perbandingan antara keluaran dan masukan. Pendapat lain dikemukakan menurut Yunarsi dan Suwanto., (2016) produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Fenomena yang terjadi pada PT Kayu Sengon Industri terkait produktivitas kerja karyawan saat ini masih belum berjalan dengan baik sesuai dengan harapan. Kurangya semangat kerja karyawan serta efisiensi kerja membuat produktivitas menurun. Mutu atau kualitas yang dihasilkan kurang maksimal karena bahan baku yang digunakan tidak bagus, akan tetapi perusahaan menginginkan hasil yang maksimal.

Produktivitas menurun di sebabkan oleh terlambatnya bahan baku dalam proses pengiriman, serta bahan baku yang di gunakan relatif jelek. Ciri-ciri kayu yang dapat di proses yaitu tidak adanya jamur, tidak bengkok, tidak rapuh. Kayu basah harus melewati proses pengeringan yang memakan waktu kurang lebih satu minggu, apabila alat pengering yang digunakan itu rusak mekanik tidak spontan untuk memperbaikinya, hal ini menyebabkan keterlambatan dalam proses produksi sehingga produksi yang di hasilkan tidak maksimal. PT. Kayu Sengon Industri merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu sengon, perusahaan ini terletak di Jl. Soekarno Hatta No.32, Bapang, Harjosari, Bawen, Semarang, Jawa Tengah.

Tabel 1. 1
Data produktivitas karyawan pada PT Kayu Sengon Industri di Semarang bulan Januari – Desember tahun 2023

No	Bulan	Total Karyawan	Target Produksi perhari	Target Produksi Perbulan	Total Produksi
1	Januari	120	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51789
2	Februari	118	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51730
3	Maret	119	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51690
4	April	117	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51669
5	Mei	120	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51831
6	Juni	120	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51818
7	Juli	119	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51911
8	Agustus	119	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51726
9	September	116	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51629
10	Oktober	119	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51616
11	November	119	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51832
12	Desember	120	2000 pcs/lembar	52.000 pcs	51763

Sumber data di olah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak bisa memenuhi target perusahaan, laporan ini di ambil perbulan. Perusahaan memiliki target 52.000 pcs/lembar perbulan, ini dihitung dari masa hari kerja yaitu hari senin sampai sabtu masuk kerja sedangkan pada hari minggu pabrik tutup. Untuk target perhari setiap karyawan diwajibkan mencapai minimal 2000 pcs/lembar. Berdasarkan laporan yang diterima pada bulan Januari sampai dengan bulan desember tahun 2023, produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi akan tetapi belum memenuhi target perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor yaitu keluar masuknya tenaga kerja serta yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja, bahan baku yang di gunakan juga masih basah sehingga tidak bisa di olah, serta bahan yang di gunakan banyak yang tidak bagus akan tetapi perusahaan menginginkan kualitas yang bagus. Mesin yang di gunakan juga sering rusak tetapi belum di perbaiki, serta kurangnya efisiensi dalam kinerja karyawan

mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Safitri., (2021) menjelaskan bahwa *Burnot* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Burnout merupakan sebuah sindrom psikologis yang dipicu oleh rasa lelah yang terus menerus dirasakan secara fisik, mental, bahkan emosional yang menyebabkan perasaan tertekan dan menurunkan hasil capaian prestasi diri sendiri. Menurut Maulidah *et al.*, (2022) *Burnout* merupakan kejenuhan dalam bekerja, kelelahan fisik, emosional, dan mental, akibat keterlibatan dalam bekerja dengan jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional yang menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian kinerja. *Burnout* sebagai proses dimana sikap dan tingkah laku individu menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus di hadapinya. *Burnout* merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan pegawai dan berfungsinya suatu organisasi, Saputri., (2020). Permasalahan yang terjadi di PT. Kayu Sengon Industri tentang *Burnout* adalah suasana kerja yang membosankan disebabkan oleh aktivitas kerja yang di lakukan monoton menyebabkan karyawan jenuh untuk bekerja, serta jam kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa tertekan sehinga mengakibatkan produktivitas tidak maksimal, jam kerja yang ada di perusahaan tersebut di mulai dari jam

07.00-19-00. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik, kelelahan mental, serta kelelahan emosional, sehingga membuat karyawan tidak fokus untuk bekerja, sehingga menyebabkan produktivitas menurun. Selain itu permasalahan yang terjadi terkait *Burnout* adalah tidak adanya jenjang karir, karyawan yang bekerja bertahun-tahun di perusahaan tersebut tidak di angkat menjadi karyawan tetap atau bahkan naik jabatan, hal ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki loyalitas kepada perusahaan. Hal tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mengakibatkan tingkat produktivitas karyawan menurun. Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismayanti., (2019) menjelaskan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang telah berada di dalam kondisi kelelahan dalam bekerja sehingga mengganggu pola pikir dan kondisi seseorang, jika seseorang mengalami stres kerja dia tidak akan bisa fokus dalam melakukan pekerjaan. Menurut Rumawas *et al.*, (2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka dari fungsi normal mereka. Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Handoko., (2017) yang mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Dari pernyataan yang di sampaikan

oleh para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa Meskipun pendapat kedua ahli berbeda pendapat akan tetapi keduanya sepakat bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dari dalam diri seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi di PT. Kayu Sengon Industri terkait variabel stres kerja adalah pada saat karyawan belum mencapai target kerja, karyawan di tuntutan untuk lembur kerja sedangkan sebelumnya mereka sudah melakukan lembur. Kebijakan ini di sebabkan oleh kurangnya kepedulian pemimpin terhadap kondisi karyawan dan mementingkan hasil sebagai prioritas utama, hal ini menyebabkan tidak seimbang nya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri, Sehingga produktivitas yang di hasilkan tidak maksimal. Oleh sebab itu pihak perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusianya. Untuk memperbaiki sistem produktivitas yang ada di perusahaan. Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri., (2019) yang membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil yang di dapat dari penelitian tersebut yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Konflik kerja merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh sebuah perusahaan, konflik kerja terbagi menjadi dua yaitu *positive* dan *negative*, jika sebuah perusahaan dapat mengelola dengan baik konflik kerja maka efek yang di rasakan karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan, tetapi jika konflik kerja tidak dapat dikelola dengan baik maka

akan menimbulkan stres bagi karyawan. Konflik kerja merupakan sebuah keadaan dimana terjadi perbedaan pendapat, kontroversi dan pertentangan antara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan. Menurut Piana dalam Utomo., (2019) Konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, diantara berbagai bidang tertentu dalam sebuah organisasi maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara., (2017) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Permasalahan yang terjadi di PT. Kayu Sengon Industri terkait variabel konflik kerja adalah tidak adanya tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini terjadi karena perbedaan pandangan karyawan dan perusahaan, tidak terjalin kerjasama yang baik untuk meningkatkan produktivitas. Fenomena yang terjadi di PT. Kayu Sengon Industri yaitu karyawan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja serta menyalahgunakan haknya seperti halnya, meninggalkan pekerjaan dengan izin ke kamar mandi, sehingga menyebabkan beban kerja di bebaskan ke karyawan lain karena kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramita., (2019) bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Kayu Sengon Industri yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik dan ingin mengetahui hal apa saja

yang mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh *Burnout*, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kayu Sengon Industri)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang sebelumnya, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri?
4. Apakah *burnout*, stres kerja, konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, serta menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti. Tetapi secara spesifik tujuan penelitian dilakukan pada karyawan PT. Kayu Sengon Industri sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri.

2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri.
3. Untuk menguji pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri.
4. Untuk menguji pengaruh *burnout*, stres kerja, konflik kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kayu Sengon Industri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang sebagai wawasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan *burnout*, stres kerja, konflik kerja, produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti *burnout*, stres kerja, konflik kerja.

3. Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapat di bangku kuliah, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan objek penelitian dan prakteknya dilapangan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Definisi operasional diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan penafsiran makna yang berbeda. Definisi operasional juga diperlukan untuk mengukur konsep secara tepat. Variabel Independen (variabel bebas) pada dalam penelitian ini adalah *Burnout* (X1), Stres Kerja (X2), Konflik Kerja (X3). Sedangkan variabel Dependen (variabel terikat) produktivitas kerja karyawan. Untuk menghindari salah penafsiran, atau kekeliruan, maka dikemukakan setiap variabel sebagai berikut:

1. *Burnout* (X1) menurut Maulidah *et al.*, (2022) *burnout* merupakan kejenuhan dalam bekerja, kelelahan fisik, emosional, dan mental, akibat keterlibatan dalam bekerja dengan jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional yang menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian kinerja.
2. Stres kerja (X2) menurut Rumawas *et al.*, (2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka dari fungsi normal mereka.
3. Konflik kerja (X3) menurut Niazi *et al.*, (2018) konflik adalah perbedaan kebutuhan, tujuan, dan ketertarikan antara satu pihak dengan pihak lain.

4. Produktivitas kerja karyawan (Y) menurut Sutrisno *et al.*, (2019) produktivitas kerja karyawan adalah ukuran efisiensi produk yaitu suatu perbandingan antara keluaran dan masukan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian, dan juga menjelaskan teori-teori tentang pengertian karakteristik individu, kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja. Serta mengemukakan kerangka berpikir yang mendasari penelitian, dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang uraian jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian produktivitas

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Pengertian produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yaitu suatu perbandingan antara masukan dan pengeluaran. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakangi. Menurut KBBI, produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan suatu daya untuk memproduksi. Menurut Busro., (2018) perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) jika produktivitas naik maka akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Sinungan., (2018) mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Dari semua pengertian di yang telah di sampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan bagian terpenting dari perusahaan, dengan adanya produktivitas yang bagus maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas. Jika hal tersebut

sudah terpenuhi maka akan berdampak positif bagi perusahaan, sebab dapat meningkatkan profit bagi perusahaan, serta kepuasan terhadap konsumen. Dan pada akhirnya perusahaan tersebut mampu untuk bersaing dengan kompetitornya.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Sutrisno., (2019) adapun faktor-faktor tersebut adalah:

1) Pelatihan

Latihan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan

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

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

c. Indikator-Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno., (2019) indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.

2) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi

4) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada

gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Menurut Maulidah *et al.*, (2022) *burnout* merupakan kejenuhan dalam bekerja, kelelahan fisik, emosional, dan mental, akibat keterlibatan dalam bekerja dengan jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional yang menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian kinerja. *Burnout* merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan pegawai dan berfungsinya suatu organisasi Saputri *et al.*, (2020). Pendapat lain dikemukakan Priansa., (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan

menghindari diri untuk terlibat. Sedangkan Pangemanan *et al.*, (2017) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dari semua pengertian yang telah di sampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan keadaan yang mempengaruhi kondisi psikis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap pola pikir, tindakan, dan emosional yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Seseorang yang sedang mengalami *burnout* dapat diidentifikasi dari bagaimana mereka tidak dapat mengatasi atau menyelesaikan pekerjaannya, yang ditandai dengan kelelahan emosi, fisik dan mental, masalah suasana hati dan isolasi. Terdapat beberapa faktor yang perlu diketahui mengenai *burnout*. Maslach and Leiter dalam Saleh., (2020) antara lain:

1) Beban kerja (*Workload*).

Baik studi kualitatif dan kuantitatif, beban kerja berlebih diketahui berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, disebabkan karena pekerja menghabiskan kapasitas untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Beban kerja jenis ini merupakan kondisi pekerjaan yang kronis, hanya terdapat sedikit kesempatan untuk beristirahat,

memulihkan, dan mengembalikan keseimbangan. Sebaliknya, beban kerja yang berkelanjutan namun mudah diatur, mampu memberi kesempatan atau menyempurnakan keterampilan yang ada dan juga menjadi lebih efektif di lingkungan baru.

2) *Kontrol (Eurocontrol).*

Penelitian telah mengidentifikasi hubungan yang jelas antara kurangnya kontrol dengan tingkat stres serta kelelahan yang tinggi. Namun, ketika karyawan memiliki kapasitas untuk memberi keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan berdampak langsung pada pekerjaan, latihan otonomi profesional dan mendapatkan kesempatan untuk mengakses penambahan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang efektif, mereka akan lebih cenderung bekerja dengan semangat tinggi dan merasakan ikatan kuat dengan perusahaannya.

3) *Reward.*

Pengakuan dan penghargaan yang tidak tercukupi (baik keuangan, kelembagaan, atau sosial) meningkatkan kerentanan pekerja terhadap kelelahan atau burnout. Hal ini dikaitkan dengan munculnya perasaan ketidakefisienan oleh para pekerja. Sebaliknya, konsistensi dalam dimensi penghargaan antara orang dan yang dikerjakannya berarti terdapat penghargaan dan segi material dan peluang untuk kepuasan kerja intrinsik.

4) *Community.*

Komunitas diyakini memiliki hubungan yang saling terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakan orang lain. Bila hubungan ini dicirikan oleh kurangnya dukungan dan kepercayaan, serta adanya konflik yang belum terselesaikan maka, ada risiko kelelahan yang lebih besar. Bagaimanapun, ketika dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan memperoleh kesepakatan dukungan sosial, mendapatkan efektifitas dalam bekerja, dan mereka lebih cenderung untuk mendapat pengalaman bekerja dengan semangat tinggi dan merasakan ikatan kuat dengan perusahaannya.

5) *Fairness.*

Keadilan adalah sejauh mana keputusan dalam pekerjaan dianggap adil dan setara. Orang-orang menggunakan kualitas prosedur, dan perlakuan mereka sendiri selama proses pengambilan keputusan sebagai indeks dalam komunitas mereka. Sinisme, kernerahan, dan permusuhan kemungkinan akan muncul ketika orang merasa mereka tidak diperlakukan dengan hormat disebabkan dan suatu perlakuan.

6) *Value.*

Nilai merupakan cita-cita dan motivasi yang pada awalnya membuat seseorang tertarik akan suatu pekerjaan dan kemudian mereka termotivasi mengaitkan pekerjaan dan tempat kerja yang

baik sehingga pekerjaan yang mereka tekuni akan menghasilkan uang atau kemajuan. Bila ada konflik di tempat kerja, dan kemudian menimbulkan nilai antara individu dan organisasi, pekerja akan menemukan dirinya sebagai suatu situasi yang mengharuskan seseorang untuk membuat keputusan kepada dua hal atau lebih diantara pekerjaan yang ingin mereka lakukan dan pekerjaan yang harus di lakukan, dan ini bisa menyebabkan *Burnout* yang lebih besar.

c. Indikator *Burnout*

Menurut Maulidah *et al.*, (2022) indikator *Burnout* adalah sebagai berikut:

1) kelelahan fisik.

Ditandai oleh perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia, dan lainnya), mental (merasa tidak bahagia, merasa tidak berharga, merasa gagal, dan lain-lain), dan emosional (bosan, sedih, tertekan, dan lain-lain).

2) kelelahan mental.

Rasa lelah yang dirasakan setelah melakukan aktifitas tertentu, Ditandai dengan kurangnya kemampuan untuk meningkatkan semangat

3) kurangnya aktualisasi diri.

Kurangnya pememanfaatan potensi sekaligus mengetahui batasan dan kekurangan yang dimiliki. Ditandai dengan kurangnya kemampuan untuk berkembang dalam pemikiran

4) kelelahan emosional.

Kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi dan terkurasnya sumber-sumber emosional. Ditandai dengan kurangnya pengendalian diri dari segi emosional

5) depersonalisa.

Ini dapat berupa sikap sinis terhadap orang lain yang berada di lingkungan pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam sebuah pekerjaan.

d. Dimensi *Burnout*

Menurut *American Thoracic Society Saleh.*, (2018) *burnout* diklasifikasikan menjadi 3 dimensi:

1) *Exhaustion* (kelelahan) atau munculnya sikap mencurahkan waktu dan usaha yang berlebihan untuk suatu tugas atau proyek yang tidak dianggap bermanfaat yang pada akhirnya dapat memunculkan perasaan lelah yang berkepanjangan.

2) *Depersonalization* atau depersonalisasi merupakan suatu perasaan yang dimiliki seseorang secara terus-menerus atau berulang kali yang menganggap di sekitar adalah tidak nyata. Terkadang mereka berperilaku sinis kepada rekan kerjanya dan hilangnya sikap empati jika terjadi hal yang diinginkan.

3) *Reduced Personal Accomplishment* merupakan suatu kecenderungan yang menjadikan pribadi negatif atau penurunan sikap perasaan puas atau pekerjaan yang dilaksanakannya hingga merasa rendahnya kompetensi diri yang dimiliki.

e. Gejala *Burnout*

Menurut Lestari., (2023) tanda-tanda *burnout* adalah sebagai berikut:

1) Rasa lelah yang berlebihan

Salah satu tanda utama *burnout* adalah rasa lelah yang tidak dapat diatasi meski sudah istirahat yang cukup. Meskipun telah tidur atau beristirahat dalam jangka waktu yang cukup, orang tersebut masih mungkin merasa kelelahan dan tidak bertenaga.

2) Sulit konsentrasi

Burnout dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk fokus dan berkonsentrasi pada tugas-tugas yang harus diselesaikan. Pikiran yang kacau dan sulit untuk memusatkan perhatian dapat menjadi tanda bahwa kamu mengalami *burnout*.

3) Produktivitas menurun

Jika merasa tidak lagi dapat bekerja dengan efektif dan hasil kerja menurun secara signifikan, itu bisa menjadi tanda bahwa *burnout* telah mencapai tingkat yang lebih serius. *Burnout* dapat menghambat kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

4) Bersifat negatif terhadap pekerjaan

Jika kamu mulai merasa sinis, tidak bersemangat, dan kurang peduli terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, hal tersebut bisa menjadi gejala *burnout*. Rasa frustrasi dan ketidakpuasan yang berkelanjutan terhadap pekerjaan adalah tanda bahwa kamu mungkin perlu mengambil tindakan untuk mengatasi kelelahan emosional.

5) Perubahan perilaku dan kesehatan

Jika sudah parah, *burnout* dapat mempengaruhi perilaku dan kesehatan seseorang. Misalnya pola tidur berubah, berat badan naik atau turun dengan drastis, sakit kepala, gangguan pencernaan, bahkan penyalahgunaan zat. Itu bisa menjadi indikasi bahwa kamu sedang mengalami *burnout*.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Rumawas *et al.*, (2018) stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka dari fungsi normal mereka. Menurut Rivai., (2018) Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Handoko., (2017), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan

yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara ketahanan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis.

Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi serta kemampuannya untuk menghadapi atau memanfaatkan situasi yang ada. Di sisi lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu memersepsi suatu peristiwa. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan bisa merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat

rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan minum alkohol (minuman keras) dan merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara., (2017) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja yaitu:

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

2) Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidak

jelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

3) Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Rumawas *et.al.*, (2018) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, yaitu merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
- 4) Struktur organisasi, yaitu merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.

- 5) Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

d. Penyebab stres kerja

Menurut Sopiah., (2018) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu:

- 1) Lingkungan fisik

Beberapa *stressor* ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

- 2) Stres karena peran dan tugas

Stressor karena peran atau tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

- 3) Penyebab stress antar pribadi

Penyebab stres antar pribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4) Organisasi

Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

e. Sumber-sumber stres kerja

Terdapat beberapa sumber stres kerja menurut Ivancevich., (2018):

1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2) Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres kerja yang bersumber dari tingkatan individu adalah stress yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Salah satu sumber dari stress dalam hal ini adalah :

a) Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan

tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran maka timbulah konflik.

b) Peran yang rancu atau tidak jelas

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang dia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

d) Tanggung jawab terhadap orang lain

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e) Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karir adalah aspek-aspek sebagai hasil dari

interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

4. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara., (2017) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Menurut Pardita dan Surya., (2020) Konflik adalah perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan permusuhan terbuka dan atau campur tangan yang disengaja dengan pencapaian tujuan pihak lain. Konflik kerja adalah keadaan saat ada ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang akan dicapai, baik nilai dan tujuan dalam hubungan dengan orang lain atau pada diri sendiri. Konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, diantara berbagai bidang tertentu dalam sebuah organisasi maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi Piana dalam Utomo., (2019).

b. Penyebab Konflik Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali., (2018) mengelompokan penyebab-penyebab konflik yaitu:

1) Faktor–faktor struktural terdiri dari:

- a) Hubungan wewenang yaitu hubungan antara pemimpin dengan karyawan bawahannya.
- b) Sumber daya umum yaitu pembagian tugas-tugas yang sama
- c) Perbedaan tujuan yaitu satu orang ingin meningkatkan produksi dan yang lainnya ingin meningkatkan komunikasi
- d) Antar ketergantungan yaitu sebuah perusahaan sebagai suatu keseluruhan yang tidak dapat beroperasi tanpa departemen yang lain
- e) Ambiguitasyuridiksi yaitu kepada siapa seseorang dapat berdisiplin

2) Faktor-faktor personal terdiri dari :

- a) Hambatan-hambatan komunikasi
Segala bentuk gangguan yang terjadi di dalam proses penyampaian dan penerimaan suatu pesan dari individu kepada individu yang lain yang disebabkan oleh faktor lingkungan maupun faktor fisik.
- b) Gaya manajemen konflik
Pola perilaku tertentu yang cenderung digunakan individu dalam berhadapan dengan konflik.
- c) Perbedaan budaya
Perbedaan budaya merujuk pada variabel cara bagaimana setiap kelompok masyarakat hidup dan saling berinteraksi.

d) Emosi

Perasaan intens yang ditujukan pada seseorang atau sesuatu.

e) Persepsi

Tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan.

f) Kepribadian

Keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi

g) Keahlian dan kemampuan

Merupakan sebuah kemampuan yang bisa melakukan sesuatu pada sebuah peran.

h) Nilai dan etika

Sebuah cabang filsafat yang membicarakan nilai dan norma.

c. Bentuk-bentuk Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hamali., (2018) mengelompokkan konflik menjadi beberapa bagian terdiri dari:

1) Konflik hirarki

Konflik yang terjadi pada tingkatan hirarki organisasi contohnya: konflik antara komisaris dengan direktur utama, manajer dengan bawahan, pengurus yayasan dengan anggotanya

2) Konflik fungsional

Konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi contohnya: konflik antara departemen produksi dengan departemen pemasaran

3) Konflik staf dengan kepala unit

Konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja contohnya: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang yang berlebihan

4) Konflik formal atau informal

Konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi formal contohnya: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi

d. Indikator Konflik Kerja

Menurut Piana dalam Utomo., (2019) indikator-indikator yang melatar belakangi munculnya konflik yaitu sebagai berikut :

1) Kesalahan komunikasi

Apabila informasi yang diterima oleh seseorang memiliki pengertian yang berbeda dengan sumber informasi.

2) Perbedaan tujuan

Adanya pertentangan atau ketidaksamaan antara seseorang atau lebih dalam memandang tujuan.

3) Interdependensi aktivitas kerja

Adanya ketergantungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

4) Perbedaan penilaian

Perbedaan penilaian antar anggota dalam suatu organisasi akan menimbulkan perbedaan sikap dan ketidak sesuaian nilai.

5) Kesalahan dalam afeksi

Perlakuan karyawan kepada karyawan lain sehingga karyawan lain menjadi tidak nyaman atas perlakuan tersebut dan dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

e. Tipe-tipe Konflik Kerja

Menurut Ivanco dalam Hamali., (2018) mengelompokkan konflik menjadi beberapa tipe yaitu:

1) Konflik tujuan

Konflik yang muncul ketika seorang individu di berikan pilihan atau dibebankan tujuan-tujuan yang tidak cocok satu sama lain dan konflik ini berhubungan dengan muatan dari tujuan individu dan tujuan kelompok yang berselisih satu dengan yang lain

2) Konflik alektif

Konflik yang dapat dijelaskan dengan perasaan dan emosi yang tidak cocok dari dalam diri individu atau antar individu

3) Konflik kognitif

Konflik yang terjadi ketika pikiran-pikiran dan ide-ide dalam diri seseorang individu atau antar individu atau kelompok yang tidak cocok

4) Konflik prosedural

Konflik yang ada ketika anggota kelompok tidak setuju dengan prosedur yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas atau tujuan

5) Konflik lainnya

Konflik komunitas, konflik diplomatik, konflik ekonomi, konflik emosional, konflik sumber daya lingkungan, konflik eksternal, konflik internasional

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Pada penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pengaruh *burnout*, stres kerja, dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri dan beberapa penelitian lain yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun penelitian	Hasil Penulisan
1	Ismayanti., (2019)	Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Burnout (X1), Motivasi (X2), terhadap perilaku karyawan pada PT. IKI (Persero) memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Hal tersebut terlihat dari hasil analisa jawaban kuesioner yang dijawab oleh responden PT. IKI (Persero) yaitu menunjukkan nilai yang tinggi. Motivasi yang baik akan menuntun

		individu untuk bekerja dengan optimal.
2	Safitri., (2019)	Hasil analisis deskriptif tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan pada saat ini termasuk dalam kategori cukup tinggi. Stres kerja didominasi oleh faktor lingkungan. Kedua, berdasarkan hasil analisis deskriptif produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan pada saat ini termasuk dalam kategori baik. Dapat diartikan karyawan PT.Telkom Witel bekasi memiliki produktivitas yang baik. Ketiga, setelah dilakukan penelitian stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan melalui uji hipotesis statistik. Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi yang sudah dilakukan sebelumnya, variabel stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2%
,3	Paramita., (2019)	Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. La Luna Semarang.
4	Febiani., (2021)	Menunjukkan bahwa worklife balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
5	Astuti., (2020)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

Sumber : data diolah oleh peneliti tahun 2023

1. PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Semakin *intens* seorang karyawan dalam bekerja maka akan menguras stamina, pikiran, serta emosional sehingga membuat karyawan tersebut mengalami kelelahan fisik dan mental. Hal ini mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Seorang karyawan yang

mengalami *burnout* menjadikan karyawan tersebut kurang tertarik pada pekerjaannya Menurut Rajan ., *et al* (2015).

Ciri-ciri seseorang yang mengalami *burnout* berupa sakit fisik yaitu sakit kepala, susah tidur, rasa letih yang kronis. Serta mudah tersinggung. Dampak *burnout* tidak hanya dirasakan oleh individu tetapi juga orang lain ataupun organisasi. Dampak *burnout* bagi organisasi yaitu meningkatkan frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan, yang kemudian berpengaruh kepada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi menurut Cherniss dalam Hanna ., (2014).

Dengan demikian, semakin besar pengaruh *burnout* karyawan suatu perusahaan maka akan menghambat jalanya produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. 2 Penelitian terdahulu pengaruh *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Peneliti, tahun	Hasil	Hubungan
1	Ismayanti ., (2019)	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	<i>Burnout</i> berpengaruh positif (+) terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Febriana ., (2021)	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	<i>Burnout</i> berpengaruh positif (+) terhadap produktivitas kerja karyawan

2. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan SDM yang tepat supaya dapat mengelola Sumber daya yang ada. Jika di dalam mengelola seorang karyawan mengalami stress kerja yang berkepanjangan maka akan menghambat laju produktivitas sehingga menyebabkan produktivitas menurun. Tentunya peran SDM sangat penting untuk mengelola stress

kerja yang ada. Menurut pengamatan Schuller ., (2006) tingkat stres kerja yang tinggi menyebabkan pengaruh yang buruk bagi produktivitas kerja karyawan.

Faktor stres di tempat dapat disebabkan oleh faktor *internal* perusahaan maupun dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Hal ini yang menyebabkan karyawan menjadi tidak bersemangat, frustrasi, merasa stres tidak disiplin, serta kurang produktif saat bekerja, jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Stress kerja merujuk pada keadaan tegang yang mempengaruhi keadaan , dan emosi individu menurut Handoko ., (2010).

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran SDM dalam mengelola stres kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. 3
Penelitian terdahulu pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Peneliti, tahun	Hasil	Hubungan
1	Amelia ., (2019)	Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Stres kerja berpengaruh positif (+) terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Syafira ., (2023)	Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Stres kerja berpengaruh positif (+) terhadap produktivitas kerja karyawan

3. PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Di dalam mencapai sasaran atau tujuannya setiap organisasi memiliki visi dan misi yang harus dijalankan. Didalam penerapannya, sasaran tersebut dapat diinterpretasikan secara berbeda baik dari individu maupun organisasi. Hal ini yang menjadi salah satu faktor pemicu terjadinya konflik. Menurut Rivai ., (2013) konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara individu dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas.

Pada hakikatnya konflik merupakan suatu kegiatan sosial yang terjadi ketika seseorang tersebut berinteraksi dengan orang lain atau kelompok yang berlandaskan keinginan untuk menyingkirkan pihak lain tersebut. Dengan demikian, semakin besar konflik kerja dalam suatu organisasi maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. 4
Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

No	Peneliti, tahun	Hasil	Hubungan
1	Rosalina ., (2015)	Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Konflik kerja berpengaruh positif (+) terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Patricia ., (2019)	Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Konflik kerja berpengaruh positif (+) terhadap produktivitas kerja karyawan

4. PENGARUH *BURNOUT*, STRES KERJA, KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dapat menunjang produktivitas yang baik pula, masalah produktivitas karyawan merupakan masalah yang mendesak untuk dibicarakan. Salah satu faktor penyebabnya yaitu kurangnya kepedulian karyawan tentang produktivitas dan efektifitas produksi. Ini merupakan tanda bahwa produktivitas kita belum memadai.

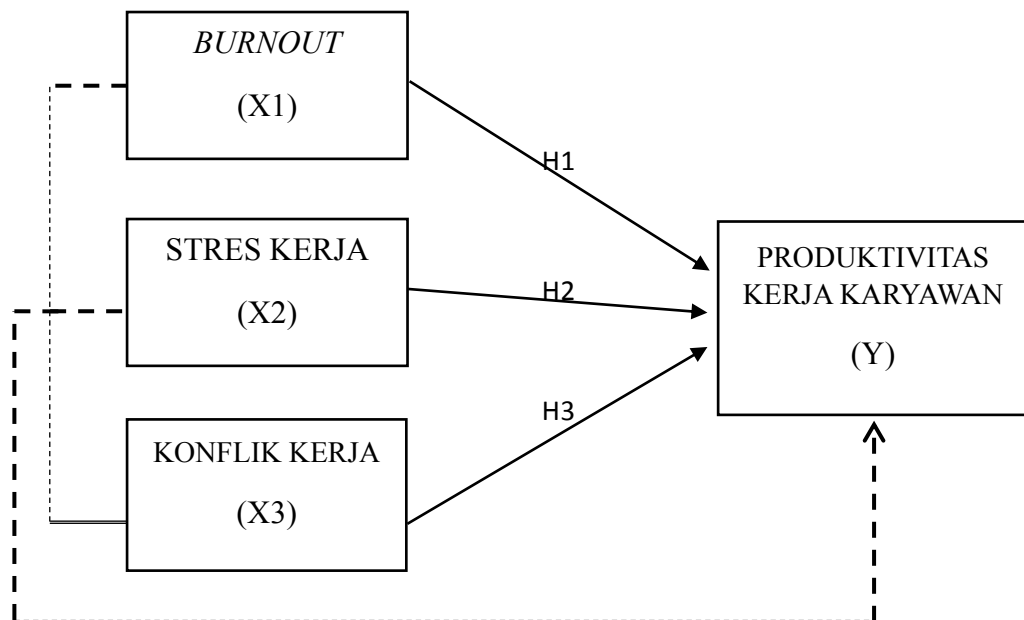
Penurunan produktivitas kerja disebabkan oleh konflik kerja, *burnout*, dan stres kerja. Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang terhadap lingkungan yang dirasa mengganggu atau bahkan mengancam menurut Anoraga ., (2001)

Tabel 2. 5
Penurunan produktivitas kerja disebabkan oleh konflik kerja, *burnout*, dan stres kerja

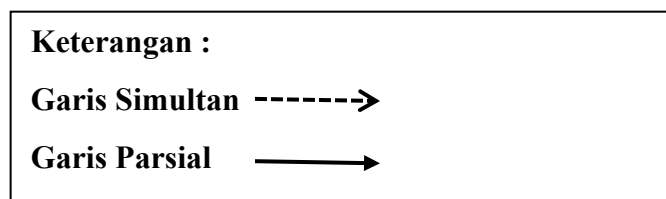
No	Peneliti, tahun	Hasil	Hubungan
1	Maresta ., (2022)	<i>Burnout</i> , stress kerja, konflik kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	<i>Burnout</i> , stress kerja, konflik kerja secara positif (+) bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
2	Alim ., (2022)	<i>Burnout</i> , stress kerja, konflik kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	<i>Burnout</i> , stress kerja, konflik kerja secara positif (+) bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting menurut Sugiyono., (2015). Kerangka ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang tentang suatu topik yang akan dibahas. Menurut Schuller ., (2006) stress kerja yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang negatif pada produktivitas kerja karyawan, aktivitas kerja reguler serta aktivitas peusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



1. *Burnout* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Stres kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Konflik kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
4. *Burnout*, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang *relevan* atau berhubungan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono., (2016). Berdasarkan para ahli hipotesis dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

- a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *burnout* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- b. H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial antara *burnout* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

2. Hipotesis 2

- a. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- b. H_{a2} : Terdapat pengaruh antara dari stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

3. Hipotesis 3

- a. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- b. H_{a3} : Terdapat pengaruh antara konflik kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4. Hipotesis 4

- a. H_{04} : Tidak ada pengaruh antara variabel *Burnout*(X1), Stres kerja (X2), Konflik Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- b. H_{a4} : Ada pengaruh antara variabel variabel *Burnout* (X1), Stres kerja (X2), dan Konflik Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang *Burnout*, Stres Kerja, Konflik Kerja di PT. Kayu Sengon Industri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono., (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiono., (2019) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan *Burnout* (X1), Stres Kerja (X2), dan Konflik Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi perusahaan ini terletak di Jl. Soekarno Hatta No.32, Bapang, Harjosari, Bawen, Semarang, Jawa Tengah. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu berdasarkan observasi dan pengamatan, terdapat

permasalahan dalam Burnout, Stres Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

C. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas atau variabel independet adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dan menghasilkan akibat pada variabel lain Sugiono., (2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. *Burnout* (X1)
- b. Stres Kerja (X2)
- c. Konflik Kerja (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas Sugiono., (2019). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Selanjutnya, indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
<i>Burnout</i>	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental 3. Kurangnya aktualisasi diri 4. Kelelahan emosional 5. Depersonalisa	Likert

	Maulidah <i>et al.</i> , (2022)	
Stres Kerja	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Menurut Rumawas <i>et.al.</i> , (2018)	Likert
Konflik Kerja	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Interdependensi aktivitas kerja 4. Perbedaan penilaian 5. Kesalahan dalam afeksi Menurut Piana dalam Utomo., (2019)	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan	1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi Sutrisno., (2019)	Likert

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiono., (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kayu Sengon Industri, jumlah karyawan sebanyak 120. Alasan peneliti memilih populasi karyawan produksi, karena berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat masalah yang berkaitan dengan *Burnout*, Stres Kerja, Konflik Kerja.

Sampel Dan Teknik Sampling Menurut Sugiono., (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut Sugiono., (2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Rumus yang digunakan adalah:

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

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : *Margin Of Error*

Menurut rumus Slovin diatas, dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{120}{1+(120)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1+0.3}$$

$$n = \frac{120}{1.3}$$

$$n = 92,3$$

Dibulatkan menjadi n = 92

1. Sumber dan Jenis Data Jenis data

a. Sumber Data

Sumber data adalah sumber data yang diperoleh oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan peneliti ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

b. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisioner.

c. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi, buku, dan juga penelitian terdahulu.

2. Jenis Data

Terdapat dua jenis data yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian, yaitu :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif dalam penelitian akan diambil dari identitas responden (umur, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah uji validitas, uji reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi (adjusted r square), Uji T, dan Uji F. Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan juga data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiono., (2017). Pengajuan pertanyaan-pernyataan dengan menggunakan media daring yang sudah ada, yaitu melalui media *Google Form*. Alat ukur atau instrumen yang dipakai adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiono., (2017). Pada tabel 3.2 adalah hasil dari kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai bobot jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Alat Ukur Penelitian

No	Pernyataan Skor		Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Data primer 2023

2. Dokumentasi

Metode dengan dokumentasi berarti mencatat data-data yang sudah ada. Data dokumentasi biasanya merupakan data sekunder. Data yang diperoleh dari metode dokumentasi meliputi sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan data jumlah karyawan. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil penelitian ini.

3. Studi Kepustakaan

Studi pustaka adalah mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan *Burnout*, Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagian dari penelitian ini. Data yang diperoleh tidak akan ada artinya jika tidak dilakukan analisis terhadap data

tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan program aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrumen penelitian yang telah yang menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah uji untuk mengukur valid (sah) tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menjawab dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r -tabel. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya, jika r -hitung lebih kecil dari r -tabel, maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan tidak valid Ghozali., (2018).

1) Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan adalah valid.

2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tidak valid Dimana rumus r dapat diperoleh dengan rumus Sugiono., (2015) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor item x

y = Skor item

Σx = Jumlah skor item

Σy = Jumlah skor total

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor item

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor total

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
<i>Burnout(X1)</i>	X1.1	0,984	0,631	0,000	Valid
	X1.2	0,916	0,631	0,000	Valid
	X1.3	0,984	0,631	0,000	Valid
	X1.4	0,941	0,631	0,000	Valid
	X1.5	0,968	0,631	0,000	Valid

Stress Kerja(X2)	X2.1	0,708	0,631	0,022	Valid
	X2.2	0,806	0,631	0,005	Valid
	X2.3	0,827	0,631	0,003	Valid
	X2.4	0,642	0,631	0,045	Valid
	X2.5	0,638	0,631	0,047	Valid
Konflik Kerta(X3)	X3.1	0,943	0,631	0,000	Valid
	X3.2	0,967	0,631	0,000	Valid
	X3.3	0,963	0,631	0,000	Valid
	X3.4	0,918	0,631	0,000	Valid
	X3.5	0,937	0,631	0,000	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,711	0,631	0,021	Valid
	Y2	0,901	0,631	0,000	Valid
	Y3	0,711	0,631	0,021	Valid
	Y4	0,892	0,631	0,001	Valid
	Y5	0,734	0,631	0,016	Valid

Sumber : Data yang diolah (2023)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan untuk mengukur derajat skor tes konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali., (2018) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator atau variabel konstruk. Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ maka kuesioner pertanyaan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,70$ maka kuesioner pertanyaan tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Ghazali (2017)

sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Berdasarkan tabel 3.3 maka hasil uji validitas dapat dijelaskan semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil tersebut, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembeding	Keterangan
1	Burnout	0,975	0,70	Reliabel
2	Stres Kerja	0,759	0,70	Reliabel
3	Konflik Kerja	0,970	0,70	Reliabel
4	Produktivitas Kerja Karyawan	0,842	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa setiap variable memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner dapat dikatakan *realible* sehingga bisa digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah uji untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama. Untuk dapat member inteprestasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono., (2016) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

a. Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah terdapat hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Produktivitas Kerja Karyawan)

x = Jumlah skor x (*Burnout* X₁, Stes Kerja X₂, Konflik Kerja X₃)

b. Uji Korelasi berganda

Uji Korelasi berganda adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut : Sugiono., (2016)

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3}}{1 - r_{X1X2X3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X₁, X₂, X₃ secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X₁ (*Burnout*) dengan Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

r_{x_2y} = Korelasi X₂ (Stes Kerja) dengan Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

r_{x_3y} = Korelasi X₃ (Konflik Kerja) dengan Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$ = korelasi antara X₁, X₂, X₃

3. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali., (2018) rumus untuk mengukur uji regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Produktivitas Kerja karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

x = variabel bebas adalah *Burnout* (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Konflik Kerja (X₃)

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier merupakan uji yang digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghozali., (2018) uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

A = Konstanta yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3

X_{123} = Variabel bebas adalah *Burnout* (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Konflik Kerja (X_3)

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu tingkat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, atau sejauh mana kontribusi antara variabel bebas ini dapat mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

- Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F.

a. Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian nilai-t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Kegunaan dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel *Burnout* X1, Stes Kerja X2, Konflik Kerja X3 berpengaruh secara parsial pada PT Kayu Sengon Industri. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5 % atau 0,05.
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan nilai t-hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t-tabel dengan rumus $df = n-k-1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y .

Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a) Jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (*Burnout X1, Stes Kerja X2, Konflik Kerja X3*) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).
- b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (*Burnout X1, Stes Kerja X2, Konflik Kerja X3*) secara persial terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).



Gambar 3. 1
Uji t

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *Burnout* (X1), Stres Kerja (X2), dan Konflik Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y). Langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut :

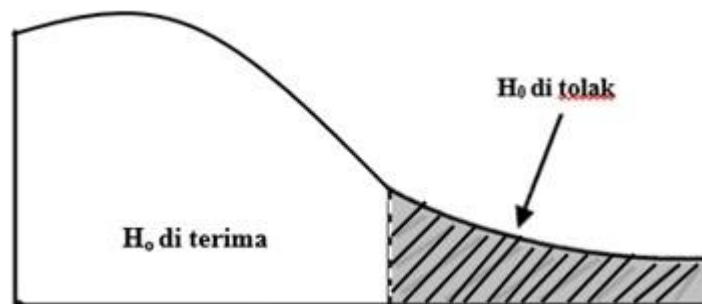
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji satu arah, 5 % atau 0,05.
- 2) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 3) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 4) Menentukan nilai f-hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 5) Menentukan t-tabel dengan rumus $df = n-k-1$

Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel

bebas (*Burnout*, Stres Kerja, Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).

- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (*Burnout*, Stres Kerja, Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan).



Gambar 3. 2
Uji F

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Kayu sengon Industri atau KSI Berdiri pertama kali pada tanggal 24 September 2008 di Jl. Soekarno Hatta Km. 32 , Kutan Randugunting , Bergas , Kab. Semarang dengan menyewa sebuah gedung milik PT Isanti. Produksi yang dijalankan adalah pembuatan *block board* tetapi dengan alat ataupun mesin yang masih sangat sederhana. Mesin – mesin ini di rakit pada bulan Januari 2008. Untuk penyediaan bahan baku perusahaan melakukan pembelian dari perusahaan lain. Hal ini dikarenakan barang penunjang produksi masih sangat sedikit yang dapat dihasilkan oleh perusahaan atau PT KSI.

Seiring berjalannya waktu PT KSI semakin berkembang dan membuka calon perusahaan baru di daerah Temanggung, tepatnya di Dusun Kupa Kecamatan Pringsurat Kab Temanggung. Pembangunan dimulai pada pertengahan Agustus 2010. Selang 6 bulan setelahnya perusahaan sudah mulai beroperasi dengan produk yang dihasilkan adalah *bare core*, dan dinamakan dengan PT KSI Kupa. Dikarenakan bahan baku yang dibutuhkan semakin bertambah karena di Bergas juga mulai memproduksi *bare core*, PT KSI Kupa membangun beberapa oven sebagai penyedia bahan baku. 5 bulan setelahnya pembahasan untuk

kedua pabrik tersebut sepenuhnya disuplai oleh pabrik yang berada di Temanggung. Semakin berkembangnya industri kayu di Indonesia, PT KSI mampu memperoleh keuntungan yang tidak sedikit.

Dengan keuntungan yang didapatkan oleh PT KSI, perusahaan mampu membeli sebidang tanah di daerah Jl. Soekarno Hatta KM 32 Bapang Kelurahan Harjosari Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang yang direncanakan untuk pembangunan pabrik yang ketiga. Pembangunan dimulai pada Januari 2014 dan selesai pada tanggal 15 November 2014. Pabrik yang ketiga ini mulai beroperasi pada tanggal 1 Desember 2014 dan dinamakan PT KSI Harjosari.

2. Visi

Perusahaan ini memiliki visi “Menjadi perusahaan kayu sejawa tengah yang menjadikan semua bangunan kokoh dan tahan lama”.

3. Identifikasi responden

Pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah karyawan PT Kayu Sengon Industri. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 92 karyawan tetap karyawan PT Kayu Sengon Industri. Kuisisioner dibagikan via *google form* oleh peneliti dengan membagikan *link google form* satu persatu yang dilakukan mulai tgl 18-21 Maret 2024. Berdasarkan data dari 92 responden, penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Kelamin

Responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan berapa besar karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	64	69.6	69.6	69.6
	PEREMPUAN	28	30.4	30.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti 2023

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki yang mendominasi sebanyak 64 orang dengan presentase 69,6% dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang dengan presentase 30,4%.

5. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Responden berdasarkan klasifikasi usia Umur responden akan mempengaruhi kematangan *skill* dan juga cara berpikir seseorang. Oleh karena itu identifikasi responden berdasarkan umur perlu dilakukan. Umur juga akan mempengaruhi perilaku dan juga sebagai gambaran tanggung jawab individu di tempat kerja. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan umur. Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Usia Responden

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	19	2	2.2	2.2	2.2
	20	4	4.3	4.3	6.5
	21	6	6.5	6.5	13.0
	22	7	7.6	7.6	20.7
	23	2	2.2	2.2	22.8
	24	6	6.5	6.5	29.3
	25	8	8.7	8.7	38.0
	26	7	7.6	7.6	45.7
	27	8	8.7	8.7	54.3
	28	4	4.3	4.3	58.7
	29	13	14.1	14.1	72.8
	30	6	6.5	6.5	79.3
	32	1	1.1	1.1	80.4
	33	1	1.1	1.1	81.5
	34	6	6.5	6.5	88.0
	35	3	3.3	3.3	91.3
	36	1	1.1	1.1	92.4
	38	3	3.3	3.3	95.7
	50	1	1.1	1.1	96.7
	51	2	2.2	2.2	98.9
52	1	1.1	1.1	100.0	
Total		92	100.0	100.0	

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2023)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah berusia 29 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 14,1%.

B. Analisis Data

1. Uji Korelasi

a. Analisis Korelasi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis kolerasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan burnout (X1), stres kerja (X2) dan konflik kerja (X3) secara parsial dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT Kayu Sengon Industri. Berikut adalah hasil analisis kolerasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25

Tabel 4. 3
Uji Korelasi Sederhana

		<i>BURNOUT</i>	STRES KERJA	KONFLIK KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
<i>BURNOUT</i>	Pearson Correlation	1	.712**	.046	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.661	.000
	N	92	92	92	92
STRES KERJA	Pearson Correlation	.712**	1	-.021	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.842	.000
	N	92	92	92	92
KONFLIK KERJA	Pearson Correlation	.046	-.021	1	-.006
	Sig. (2-tailed)	.661	.842		.953
	N	92	92	92	92
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.863**	.833**	-.006	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.953	
	N	92	92	92	92

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.4 diatas adalah hasil analisis kolerasi sederhana dapat dijelaskan sebagi berikut:

- 1) Uji korelasi antara variabel *burnout* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,863 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel burnout terhadap produktivitas kerja karyawan berada dalam kategori “Sangat Kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,80 – 1,00. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara burnout terhadap produktivitas kerja karyawan bersifat searah.
- 2) Uji korelasi antara variabel stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,833 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berada dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,80 – 1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bersifat searah.
- 3) Uji korelasi antara variabel konflik kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar -0,006 dan bernilai negatif dengan nilai signifikansi 0,953 dan diatas

nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berada dalam kategori “sangat lemah” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,00 – 0,20. Nilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bersifat tidak searah.

b. Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan burnout (X1), stres kerja (X2) dan konflik kerja (X3) secara simultan dengan produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT Kayu Sengon Industri. Berikut adalah hasil analisis korelasi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.917 ^a	.842	.836	1.56486	.842	155.781	3	88	.000

a. Predictors: (Constant), TX.3, TX.2, TX.1

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji korelasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,917 yang artinya sangat kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada

diantara 0,80 - 1,000 yang dapat dilihat dari tabel 3.5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* (X1), stres kerja (X2) dan konflik kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada karyawan PT Kayu Sengon Industri.

2. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut :

a. Uji regresi linier sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependen dan variabel independen secara parsial. Uji analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada :

- 1) Variabel *burnout* (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Regresi Sederhana
***Burnout* terhadap Produktivitas Kerja**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.136	.965	4.285	.000
	<i>BURNOUT</i>	.804	.050	.863	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Model persamaan regresi variabel *burnout* terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,136 + 0,804 (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 4,136 dan bertanda positif, dan nilai *burnout* (X1) sebesar 0,804 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel burnout terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika burnout sama dengan 0 atau tetap, maka produktivitas kerja karyawan sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 4,136 atau jika burnout mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja akan ikut naik sebesar 0,804.

Fenomena yang terjadi PT KSI justru diluar perkiraan dimana karyawan yang mengalami *Burnout* justru tidak menurunkan produktivitas namun terkadang meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan PT KSI merupakan Perusahaan yang harus melakukan produksi setiap harinya dengan menambahkan jam kerja akan tetapi sumber daya manusia terbatas sehingga mengurangi kualitas dari hasil produksinya, karyawan yang merasa burnout mereka tidak pernah melakukan protes sehingga produktivitas perusahaan terus berjalan.

- 2) Variabel stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Sederhana
Stres Kerja terhadap Prouktivitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.037	1.379		-.026	.979
	STRES KERJA	.976	.068	.833	14.280	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Model persamaan regresi variabel stres kerja terhadap variabel produktivitas kerja dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,037 + 0,976 (X2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar -0,037 dan bertanda negatif, dan nilai stres kerja (X2) sebesar 0,976 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika stres kerja sama dengan 0 atau tetap, maka produktivitas kerja karyawan sama dengan nilai konstan yaitu sebesar -0,037 atau jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,976. Karyawan PT KSI Sebagian besar merupakan penopang utama ekonomi keluarga sehingga walaupun mengalami stress yang tinggi mereka tetap berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas Perusahaan juga ikut meningkat.

Stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk dapat bereaksi lebih, Karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila di biarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

- 3) Variabel konflik kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Regresi Sederhana
Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.494	1.787		10.907	.000
	KONFLIK KERJA	-.005	.091	-.006	-.059	.953

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Model persamaan regresi variabel konflik kerja terhadap variabel produktivitas kerja dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 19,494 + (-0,005) (X3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 19,494 dan bertanda positif, dan nilai konflik kerja (X3) sebesar -0,005 dan bertanda negatif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat

pengaruh antara variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika beban kerja sama dengan 0 atau tetap, maka produktivitas kerja karyawan sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 19,494 atau jika konflik kerja mengalami penurunan satu satuan, maka produktivitas kerja akan penurunan sebesar -0,005 atau jika konflik kerja mengalami penurunan satu satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan dan begitupun sebaliknya. Konflik kerja yang telalu berlebihan akan menimbulkan permusuhan antar karyawan sehingga focus dari karyawan yang berkonflik akan menurun dan produktivitas juga akan menurun.

b. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel *burnout* (X1), stres kerja (X2) dan konflik kerja (X3) secara simultan dengan produktivitas kerja (Y) pada karyawan di PT Kayu Sengon Industri. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.247	1.236		-.200	.842
	TX.1	.512	.057	.549	9.054	.000

TX.2	.517	.071	.441	7.276	.000
TX.3	-.019	.037	-.022	-.525	.601

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = -0,247 + 0,512 (X1) + 0,517 (X2) -0,019 (X3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta variabel produktivitas kerja karyawan sebesar -0,247 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (*burnout*, stres kerja, konflik kerja) sama dengan 0 (nol) maka produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar -0,247.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *Burnout* sebesar 0,512 menunjukkan hubungan positif antara variabel burnout terhadap produktivitas kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik 1 satuan maka burnout akan mengalami kenaikan sebesar 0,512.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,517 menunjukkan hubungan positif antara variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,517.

4) Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar -0,019 menunjukkan hubungan negatif antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel konflik kerja naik 1 satuan maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,019.

3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *Burnout*, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Semakin besar nilai koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variabel terikat (*dependent*). Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.842	.836	1.56486

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRES KERJA, *BURNOUT*

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,836. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*burnout*, stres kerja dan konflik kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja sebesar 83,6% . Sedangkan sisanya 17,4%

dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $92-3-1 = 88$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1,991. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji t (Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.247	1.236		-.200	.842
	TX.1	.512	.057	.549	9.054	.000
	TX.2	.517	.071	.441	7.276	.000
	TX.3	-.019	.037	-.022	-.525	.601

a. Dependent Variable: T.Y

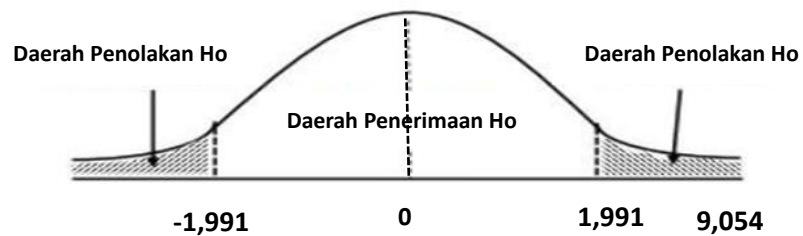
Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah burnout terhadap produktivitas kerja

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *burnout* memiliki nilai t_{hitung} 9,054 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,991 ($9,054 > 1,991$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel *burnout* (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel *burnout* (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagai berikut :



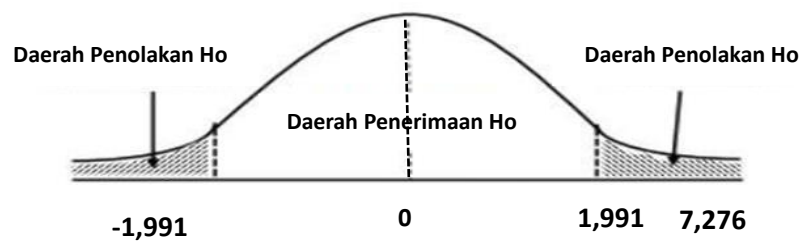
Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini adalah stres kerja terhadap produktivitas kerja

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara adalah stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} 7,276 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,991 ($7,276 > 1,991$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel stres kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagai berikut :



Gambar 4. 2

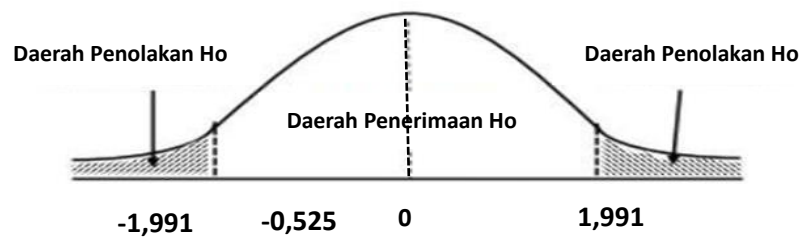
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini adalah konflik kerja terhadap produktivitas kerja

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

Berdasarkan tabel dibawah dapat dilihat bahwa hasil uji variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} $-0,525$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} $1,991$ ($-0,525 < 1,991$) dan memiliki nilai signifikan $0,601$ lebih besar dari $0,05$ ($0,601 > 0,05$) yang berarti variabel konflik kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel konflik kerja (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F_{tabel} diperoleh dari F_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $92-3-1 = 88$ sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,708. Berikut adalah hasil uji f yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

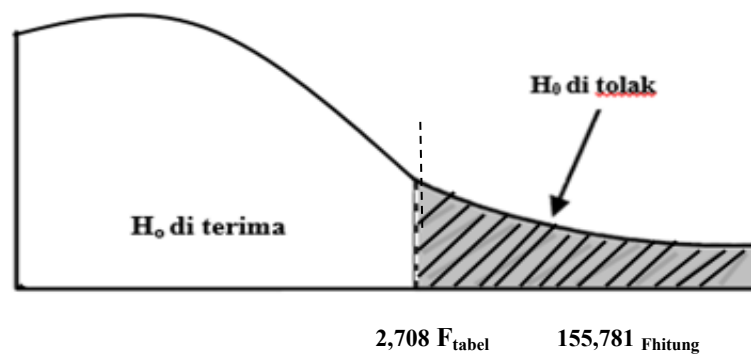
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.421	3	381.474	155.781	.000 ^b
	Residual	215.492	88	2.449		
	Total	1359.913	91			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRES KERJA, *BURNOUT*

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 155,781 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,708 ($155,781 > 2,708$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa burnout, stres kerja, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri. Jadi hipotesis (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan (H_a) diterima. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan



Gambar 4. 4
Uji F Simultan

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Menurut Maulidah *et al.*, (2022) *burnout* merupakan kejenuhan dalam bekerja, kelelahan fisik, emosional, dan mental, akibat keterlibatan dalam bekerja dengan jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional yang menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian kinerja. Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* terhadap produktivitas kerja bersifat searah yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel *burnout* sebesar 0,804. Variabel *burnout* menghasilkan nilai t hitung sebesar 9,054 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t tabel (1,991) dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa *burnout* mempengaruhi secara signifikan. Hasil ini di dukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ismayanti., (2019) dan Febriana, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dengan produktivitas kerja pada karyawan.

Menurut Rumawas *et al.*, (2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka dari fungsi normal mereka. Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja bersifat searah yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,976. Variabel stress kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,276 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t tabel (1,991) dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan. Hasil ini didukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Amelia, (2019) dan Syafira, (2023), yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Pardita dan Surya., (2020) Konflik adalah perselisihan atau perjuangan antara dua pihak yang ditandai dengan permusuhan terbuka dan atau campur tangan yang disengaja dengan pencapaian tujuan pihak lain. Hasil nilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja bersifat tidak searah yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar -0,005. Variabel konflik kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,525 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari t tabel (1,991) dan memiliki nilai signifikansi $0,601 > 0,05$ dari dalam penelitian ini maka H_a ditolak dan H_o diterima, hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil ini didukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Komariah., 2022) dan (Depiansah, 2020) yang menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *burnout* (X1), stres kerja (X2), dan konflik kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa diperoleh hasil dari pengolahan data dari nilai F hitung sebesar 155,781. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel

burnout (X1), stres kerja (X2), dan konflik kerja (X3) terhadap variabel stres produktivitas kerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($155,781 > 2,708$). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang burnout, stres kerja dan konflik kerja yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih optimal.

Hasil dari uji koefisien determinasi (adjust R Square) menghasilkan nilai sebesar 0,836. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini dapat menjelaskan bahwa variabel terikat sebesar 83,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *burnout*, stres kerja, serta konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri , jadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel *burnout* memiliki hubungan dengan variabel Produktivitas Kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,863 yang dapat diartikan dalam kategori sangat kuat. *Burnout* memiliki pengaruh terhadap stres kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,804 dengan nilai t_{hitung} 9,054 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,991 dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.
2. Bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon industri dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,833 yang dapat diartikan dalam kategori sangat kuat. Serta stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,976 dengan nilai t_{hitung} 7,276 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,991 dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o

ditolak yang berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.

3. Bahwa variabel konflik kerja tidak memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar $-0,006$ yang dapat diartikan dalam kategori sangat rendah . Serta konflik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,005$ dengan nilai $t_{hitung} -0,525$ lebih kecil dari pada $t_{tabel} 1,991$ dan memiliki nilai signifikan $0,953 > 0,05$ dari dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.
4. Bahwa variabel *burnout*, stress kerja, serta konflik kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai $F_{hitung} 155,781$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 2,708$ ($155,781 > 2,708$) dan memiliki nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa *burnout*, stress kerja, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di PT Kayu Sengon Industri.
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar $0,836$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*burnout*, stress kerja, serta konflik kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar $83,6\%$. Sedangkan sisanya $17,4\%$ dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan produksi sebaiknya perusahaan perlu mengelola konflik yang ada di perusahaan, sebab jika konflik tersebut tidak dikelola dengan baik dan benar maka akan menjadikan pengaruh kepada produktivitas karyawan di kemudian hari.
2. Kepada pimpinan produksi sebaiknya perlu menjaga ketentraman antar karyawan agar tidak terjadi masalah sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan agar mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.
3. Kepada pimpinan produksi sebaiknya menegaskan karyawan untuk disiplin serta menindak tegas karyawan yang kurang disiplin dalam absensi hadir, karena jika ada karyawan yang bolos mengakibatkan menurunnya produktivitas serta kecemburuan sosial antar karyawan.
4. Kepada seluruh kepala divisi bagian produksi sebaiknya perbaiki komunikasi antar divisi sehingga dapat mengurangi terjadinya kesalahan penyampaian informasi
5. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandrianti Maulida, (2022). Analisis Strategi Pemasaran Keripik Pisang Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Pada Umkm Keripik Sumber Rezeki). Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*
- Busro, (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.*
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.*
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multifariete Dengan Program SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multifariete Dengan Program SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.*
- Handoko, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat Bandung*
- Handoko, (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.*
- Hanna, (2006). Fenomena Burnout Guru Bimbingan Konseling Sekolah Menengah Kejuruan. Universitas Pendidikan Indonesia*
- Ismayanti, (2020). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Pt Iki (Persero) Makassar. Journal Ekonomi Bosowa .*
- Lestari, (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Regulasi Emosi Terhadap Burnout Pada Karyawan Produksi PT Madu Sumbawa Alam Bekasi. Badan Penerbit Universitas Mercubuana Bekasi*
- Mangkunegaran, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakara*
- Maslach & Leiter, (2020). Burnout And Health. Health Psychology*
- Maulidah, (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. Jurnal EMA*
- Nur Syiva, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains.*
- Paramita, (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT La Luna Semarang). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kotemporer*

- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819-840. doi:10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01
- Priansa, (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Purba, Vergio Clinton Banes; Pergas, Surya ; Sutrisno, Dedi ; Andronicus, Melkyory ;. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL PROTEINA. WAHANA INOVASI, 8, 2-8.
- Rajan, (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Burnout Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Dpupr Kabupaten Sragen*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rumawas, (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal administrasi bisnis*
- Safitri, Amelia Eka;. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ecodemica*, 170-180.
- Safitri, Amelia Eka; Gilang, Alini;. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *JIMEA/ Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4, 216-226.
- Safitri, Febriani Selvia Devi; Frianto, Agus ;. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4, 1 - 13.
- Saleh, (2018). *Analisis Burnout Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar*. *Bosowa Jurnal*.
- Saputri, (2020). *Komplikasi Sistemik Pada Pasien Diabetes Melitus Tipe 2*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*
- Sinungan, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabetha.

- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabetha.*
- Sugiono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : Alfabetha.*
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabetha.*
- Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabetha.*
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana*
- Suwanto, & Priansa, (2016). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Alfabeta*
- Utomo . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama. Angora*

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH *BURNOUT*, STRESS KERJA, KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. KAYU SENGON INDUSTRI)

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i

- STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1
- TS = Tidak Setuju dengan nilai skor 2
- KS = Kurang Setuju dengan nilai skor 3
- S = Setuju dengan nilai skor 4
- SS = Sangat Setuju dengan nilai skor 5

B. Karakteristik Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : a. Wanita b. Pria

DAFTAR PERNYATAAN

a. Produktivitas Kerja Karyawan (y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dan profesional dalam bekerja					

2	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
3	Saya Tidak mudah puas dalam pencapaian hasil produksi dan selalu ingin mengembangkan diri					
4	Kualitas hasil kerja saya baik bagi perusahaan					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu menjalankan tugas dengan baik					

b. *Burnout* (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya merasa lelah secara fisik					
2	Pekerjaan yang diberikan membuat saya kelelahan mental dalam menjalankan					
3	Kurangnya aktualisasi diri membuat saya kesusahan untuk berkembang dalam pemikiran					
4	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan					
5	Saya merasa merasa sinis kepada rekan kerja					

c. *Stres Kerja* (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

		5	4	3	2	1
1	Beban kerja yang diberikan terlalu berat buat saya					
2	Terlalu banyak tuntutan peran yang harus saya selesaikan					
3	Saya dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cepat					
4	Pesan yang disampaikan dari atasan telah tersampaikan dengan baik					
5	Sikap pemimpin saya tidak sejalan dengan diri saya					

d. Konflik Kerja (X3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Komunikasi kerja yang tidak dilakukan akan menimbulkan konflik kerja					
2	Saya merasa tidak cocok dengan perbedaan dalam memenuhi tujuan organisasi					
3	Pekerjaan ini membuat saya merasa ketergantungan dalam melaksanakan tugas					
4	Saya merasa terbiasa dengan perbedaan dalam penilaian kerja					
5	Saya merasakan perbedaan perlakuan antar individu menyebabkan konflik kerja					

LAMPIRAN 2

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN
1	Dwi putri puspitasari	28	PEREMPUAN
2	Suparti	27	PEREMPUAN
3	Zulfah	27	PEREMPUAN
4	Adi winarno	30	LAKI - LAKI
5	Aryo nugroho	30	LAKI - LAKI
6	Neni rosemiyati	25	PEREMPUAN
7	Eko prasetyo	33	LAKI - LAKI
8	Hendra nur	29	LAKI - LAKI
9	Siti	25	PEREMPUAN
10	Andi	29	LAKI - LAKI

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA HASIL UJI COBA 10 RESPONDEN

Burnout

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	T.X1
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
1	2	1	2	1	7
4	5	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
2	1	2	2	1	8

Stres Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
5	5	4	4	4	22
5	4	3	4	5	21
5	5	4	5	4	23
4	4	2	2	1	13
2	1	3	3	4	13
4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	5	24
2	1	3	5	4	15

Konflik Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	T.X3
5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24
5	5	4	5	4	23
2	2	2	1	2	9
4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	5	22
1	1	1	2	1	6

Produktivitas Kerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	T.Y
4	4	5	4	4	21
5	3	4	4	4	20
3	3	4	4	5	19
2	1	2	2	2	9
5	4	3	3	3	18
5	5	4	4	4	22
3	4	3	4	5	19
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	3	4	5	22

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX.1
X1.1	Pearson Correlation	1	.852**	1.000**	.903**	.953**	.984**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.852**	1	.852**	.857**	.837**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.002	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.852**	1	.903**	.953**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.903**	.857**	.903**	1	.880**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.953**	.837**	.953**	.880**	1	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TX.1	Pearson Correlation	.984**	.916**	.984**	.941**	.968**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX.2
X2.1	Pearson Correlation	1	.866**	.287	.107	.087	.708*
	Sig. (2-tailed)		.001	.421	.768	.810	.022
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.866**	1	.574	.144	.118	.806**
	Sig. (2-tailed)	.001		.083	.691	.746	.005
	N	10	10	10	10	10	10

X2.3	Pearson Correlation	.287	.574	1	.621	.609	.827**
	Sig. (2-tailed)	.421	.083		.055	.062	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.107	.144	.621	1	.714*	.642*
	Sig. (2-tailed)	.768	.691	.055		.020	.045
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.087	.118	.609	.714*	1	.638*
	Sig. (2-tailed)	.810	.746	.062	.020		.047
	N	10	10	10	10	10	10
TX.2	Pearson Correlation	.708*	.806**	.827**	.642*	.638*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.005	.003	.045	.047	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TX.3
X3.1	Pearson Correlation	1	.889**	.895**	.833**	.835**	.943**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.003	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.889**	1	.955**	.833**	.895**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.003	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.895**	.955**	1	.835**	.872**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.833**	.833**	.835**	1	.835**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.003		.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.835**	.895**	.872**	.835**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.003		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TX.3	Pearson Correlation	.943**	.967**	.963**	.918**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	T.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.686 [*]	.375	.401	.224	.711 [*]
	Sig. (2-tailed)		.029	.286	.251	.535	.021
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.686 [*]	1	.450	.756 [*]	.575	.901 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029		.192	.011	.082	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.375	.450	1	.702 [*]	.419	.711 [*]
	Sig. (2-tailed)	.286	.192		.024	.228	.021
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.401	.756 [*]	.702 [*]	1	.747 [*]	.892 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.251	.011	.024		.013	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.224	.575	.419	.747 [*]	1	.734 [*]
	Sig. (2-tailed)	.535	.082	.228	.013		.016
	N	10	10	10	10	10	10
T.Y	Pearson Correlation	.711 [*]	.901 ^{**}	.711 [*]	.892 ^{**}	.734 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.021	.001	.016	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

HASIL UJI REABILITAS

1. Hasil Uji Reabilitas Variabel *Burnout* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	5

2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

3. Hasil Uji Reabilitas Variabel Konflik Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	5

4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

LAMPIRAN 6**DATA DIRI RESPONDEN**

NO	Nama	Jenis Kelamin	Usia
1	Riwayati	PEREMPUAN	50
2	Andang	LAKI - LAKI	29
3	Dayu Riyantani	PEREMPUAN	21
4	Dandi Alan novanda	LAKI - LAKI	27
5	Nofiyati zulfah	PEREMPUAN	27
6	Sri Hartanto	LAKI - LAKI	51
7	Sansan	LAKI - LAKI	29
8	Jenna	PEREMPUAN	24
9	Dwiyanto	LAKI - LAKI	35
10	Fahrizal	LAKI - LAKI	34
11	Bundayo	LAKI - LAKI	35
12	Muhammad husen ubaidillah	LAKI - LAKI	27
13	Amat	LAKI - LAKI	34
14	Margono	LAKI - LAKI	35
15	Ovi ayu rista	PEREMPUAN	21
16	Fasif intan Aprillia	PEREMPUAN	21
17	Aida Silvia	PEREMPUAN	21
18	Abdul Wakhid	LAKI - LAKI	30
19	Rohmadin	LAKI - LAKI	36
20	CAHAYA HARI MATRA	LAKI - LAKI	29
21	Ikim wijaya	LAKI - LAKI	22
22	SRI KHODARWATI	PEREMPUAN	29
23	FAJAR SANTOSO	LAKI - LAKI	27
24	Diana wulan dari	PEREMPUAN	19
25	Ikhfan Maulana	LAKI - LAKI	21
26	nofi	PEREMPUAN	25
27	Sinar mukti mahadika	LAKI - LAKI	27
28	Joko prastyo	LAKI - LAKI	29
29	Novian andi pamungkas	LAKI - LAKI	29
30	Anang	LAKI - LAKI	30
31	Yogy pratama muhamad abdul ghany	LAKI - LAKI	30
32	Mahendra ariyanto	LAKI - LAKI	30
33	Estriningsih	PEREMPUAN	20
34	Untung sugito	LAKI - LAKI	38
35	Irvan ramadhan	LAKI - LAKI	22
36	Samhari	LAKI - LAKI	51
37	mariyanah	PEREMPUAN	52
38	Indra Wijaya	LAKI - LAKI	20
39	Ardian nugroho	LAKI - LAKI	24
40	RULLY AJI SASMITO	LAKI - LAKI	38
41	Dhanu ardhiansyah	LAKI - LAKI	22
42	Netra dwi yanuaristi	PEREMPUAN	25

43	Bahrul ulum	LAKI - LAKI	29
44	Juve ahmed almousa	LAKI - LAKI	25
45	Dimas ilham tri ramadhan	LAKI - LAKI	25
46	ahmad nurul fauzi	LAKI - LAKI	29
47	Aji setiawan	LAKI - LAKI	32
48	Sigit Wantadi	LAKI - LAKI	28
49	Faza	LAKI - LAKI	25
50	Nuryanta	LAKI - LAKI	34
51	Junar	LAKI - LAKI	34
52	YOKI DWI PRAYOGO	LAKI - LAKI	33
53	AGUSTI RUDI SALAM	LAKI - LAKI	26
54	Arifia WS	PEREMPUAN	24
55	Diyah purginingsih	PEREMPUAN	38
56	Ramadhan Ady Rizqyanto	LAKI - LAKI	26
57	Wina	PEREMPUAN	25
58	Mulyono	LAKI - LAKI	22
59	Agung	LAKI - LAKI	25
60	Bima	LAKI - LAKI	23
61	Arina zulfa	PEREMPUAN	26
62	Cristiano Ronaldo	LAKI - LAKI	26
63	RIKA AYU NURAENI	PEREMPUAN	20
64	Mohammad sofian	LAKI - LAKI	29
65	Aldi Pressanggeni	LAKI - LAKI	27
66	Ian	LAKI - LAKI	24
67	Ridho ardy	LAKI - LAKI	26
68	Dylan	LAKI - LAKI	27
69	Fahrul Ghazi	LAKI - LAKI	25
70	Ahmad Zuri	LAKI - LAKI	28
71	Cendani mustika arum	PEREMPUAN	22
72	Nuf choiriya	PEREMPUAN	29
73	Yunita Wahyu Saputri	PEREMPUAN	27
74	Febrilia eka	PEREMPUAN	26
75	SEKAR	PEREMPUAN	23
76	Diah Ajeng Maulina	PEREMPUAN	29
77	Raihan Ansori	LAKI - LAKI	22
78	Wildan Imam	LAKI - LAKI	21
79	Muhammad Ari firdaus	LAKI - LAKI	22
80	michael jordan	LAKI - LAKI	28
81	Okta	LAKI - LAKI	26
82	Hamzah abdur rozaq	LAKI - LAKI	28
83	reza achmad febrian	LAKI - LAKI	30
84	Sulis Nur Afianto	LAKI - LAKI	34
85	Sulis Nur Afianto	LAKI - LAKI	34
86	Mohamad rafli	LAKI - LAKI	24
87	Novella Mahesa	PEREMPUAN	29
88	Ayu	PEREMPUAN	30
89	Afifah Shubhi Rarasati	PEREMPUAN	24
90	Klarisha Stephanie Aysta Putri	PEREMPUAN	20
91	Vincentius Kenneth Aysta Putra D	LAKI - LAKI	19

92	Rudy	LAKI - LAKI	29
93	Dwi putri puspitasari	PEREMPUAN	17
94	Suparti	PEREMPUAN	34
95	Zulfa	PEREMPUAN	31
96	Adi winarno	LAKI - LAKI	23
97	Aryo nugroho	LAKI - LAKI	22
98	Neni rosemiyati	PEREMPUAN	21
99	Eko prasetyo	LAKI - LAKI	24
100	Hendra nur	LAKI - LAKI	28
101	Siti	PEREMPUAN	26
102	Andi	LAKI - LAKI	23

LAMPIRAN 7

TABULASI DATA UJI 92 RESPONDEN

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
1	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	5	3	5	5	4	22
2	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	5	18
3	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23	3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	4	4	21	4	3	5	4	3	19	4	4	2	2	2	14	4	3	4	3	5	19
5	5	5	3	4	4	21	5	4	4	4	4	21	3	3	3	4	4	17	4	4	5	5	3	21
6	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21
7	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	4	5	21	5	4	3	3	4	19	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	5	23	1	2	1	2	3	9	5	5	4	5	5	24
10	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	5	18
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	5	4	4	4	21
12	4	4	3	3	5	19	4	5	4	5	4	22	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	5	19
13	1	2	2	2	2	9	3	3	3	3	4	16	5	5	4	4	4	22	2	3	3	3	3	14
14	4	4	4	3	4	19	5	3	4	5	5	22	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	5	20
15	5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	4	21	3	3	2	2	2	12	5	4	5	4	5	23
16	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	4	3	4	20
17	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
18	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	4	3	5	4	4	20	2	4	4	4	2	16
19	4	5	3	5	4	21	5	3	5	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	5	3	4	20
20	4	5	4	3	4	20	4	4	5	4	4	21	3	2	2	2	2	11	4	5	4	4	5	22
21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	5	21
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24	3	3	3	3	3	15
24	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	23	3	2	2	2	2	11	5	4	5	5	4	23
25	5	4	5	3	4	21	4	4	4	5	5	22	4	2	2	2	2	12	4	4	4	3	5	20

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
26	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21
27	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	5	18
28	4	4	4	4	3	19	5	4	3	4	4	20	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22
29	5	5	3	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
30	5	4	4	5	3	21	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	5	22
31	4	5	5	4	3	21	4	3	3	5	3	18	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	5	20
32	4	5	4	3	4	20	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23
33	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	5	17
34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15
35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
36	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	4	24
37	5	4	5	3	4	21	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23
38	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	3	4	4	4	4	19	5	3	4	4	4	20
39	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	5	3	4	5	21
40	4	4	4	4	3	19	5	4	3	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	5	21
41	4	4	3	3	5	19	4	5	4	1	2	16	4	5	5	4	5	23	3	4	3	3	5	18
42	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	4	4	4	5	4	21	3	3	3	3	2	14
43	4	4	4	3	4	19	5	3	4	5	5	22	5	4	5	4	5	23	3	4	4	4	5	20
44	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	23	3	3	4	3	3	16	4	5	5	5	4	23
45	4	3	5	3	4	19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24	4	4	3	5	5	21
46	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	4	3	5	3	4	19	4	5	4	5	4	22
47	4	4	5	5	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	5	19
48	5	5	4	4	3	21	5	4	3	4	4	20	5	3	3	3	3	17	5	4	4	4	5	22
49	3	3	3	3	5	17	4	5	4	5	4	22	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	5	19
50	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	2	14
51	5	3	4	3	4	19	5	3	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19
52	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
53	3	3	3	3	4	16	4	4	4	5	5	22	3	4	3	4	3	17	5	4	3	3	4	19
54	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24
55	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	2	18	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	2	18
56	3	4	3	5	4	19	5	3	5	5	5	23	1	1	1	1	1	5	4	5	3	5	4	21
57	5	3	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
58	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22	3	4	4	3	5	19
59	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15
60	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	4	20	5	2	2	1	2	12
61	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	3	19	4	5	5	5	4	23
62	4	3	5	3	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	5	21
63	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
64	4	4	5	5	4	22	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	5	19
65	5	5	4	4	3	21	5	4	3	4	4	20	4	4	2	2	2	14	5	4	4	4	5	22
66	3	3	3	3	5	17	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	5	19
67	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	5	5	4	4	4	22	2	2	1	2	2	9
68	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15
69	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	5	21	2	2	2	1	2	9
70	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	23	5	5	4	2	4	20	5	5	5	5	4	24
71	4	3	5	3	4	19	4	4	4	5	5	22	4	5	2	4	2	17	4	4	3	5	5	21
72	5	5	4	4	4	22	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23
73	4	4	5	5	4	22	4	3	4	4	4	19	5	5	5	3	4	22	4	4	3	4	5	20
74	5	5	4	4	3	21	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	5	20
75	3	3	3	3	5	17	4	5	4	5	4	22	5	2	4	2	3	16	4	4	3	3	5	19
76	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	5	4	5	5	5	24	2	2	2	2	2	10
77	5	5	4	4	3	21	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	5	20
78	3	3	3	3	5	17	4	5	4	4	5	22	5	5	5	2	5	22	4	4	3	3	5	19
79	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	5	4	4	2	4	19	2	2	2	2	2	10

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
80	5	3	4	3	4	19	5	3	4	5	5	22	4	5	4	3	4	20	4	4	3	3	5	19
81	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23
82	3	3	3	3	4	16	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	3	3	4	18
83	3	3	3	3	5	17	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	4	4	3	3	5	19
84	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	4	4	4	5	3	20	2	2	2	2	2	10
85	5	3	4	3	4	19	5	3	4	4	3	19	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	5	19
86	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	3	21	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23
87	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	4	18
88	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24
89	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	1	2	1	1	2	7
90	3	4	3	5	4	19	5	3	5	4	3	20	4	4	4	5	5	22	5	5	3	5	4	22
91	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22
92	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24

LAMPIRAN 8

HASIL UJI KOLERASI SEDERHANA DAN KOLERASI BERGANDA

1. Hasil uji korelasi sederhana 92 responden dengan aplikasi spss versi 25

		BURNOUT	STRESS KERJA	KONFLIK KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
<i>BURNOUT</i>	Pearson Correlation	1	.712**	.046	.863**
	Sig. (2- tailed)		.000	.661	.000
	N	92	92	92	92
STRES KERJA	Pearson Correlation	.712**	1	-.021	.833**
	Sig. (2- tailed)	.000		.842	.000
	N	92	92	92	92
KONFLIK KERJA	Pearson Correlation	.046	-.021	1	-.006
	Sig. (2- tailed)	.661	.842		.953
	N	92	92	92	92
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.863**	.833**	-.006	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.953	
	N	92	92	92	92

2. Hasil uji korelasi berganda 92 responden dengan aplikasi spss versi 25

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.917 ^a	.842	.836	1.56486	.842	155.78 1	3	88	.000

a. Predictors: (Constant), TX.3, TX.2, TX.1

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA
Hasil Uji Regresi Sederhana 92 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

1. Burnout (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.136	.965		4.285	.000
	<i>BURNOUT</i>	.804	.050	.863	16.176	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

2. Stres Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.037	1.379		-.026	.979
	Stres kerja	.976	.068	.833	14.280	.000

a. Dependent Variable: T.Y

3. Konflik Kerja (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19.494	1.787		10.907	.000
	KONFLIK KERJA	-.005	.091	-.006	-.059	.953

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 9

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Hasil Uji Regresi berganda 92 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.247	1.236			-.200	.842		
<i>BURNOUT</i>	.512	.057	.549		9.054	.000	.489	2.045
STRES KERJA	.517	.071	.441		7.276	.000	.490	2.041
KONFLIK KERJA	-.019	.037	-.022		-.525	.601	.992	1.008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 10

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.842	.836	1.56486

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRES KERJA, *BURNOUT*

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 11

UJI T (PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.247	1.236		-.200	.842		
<i>BURNOUT</i>	.512	.057	.549	9.054	.000	.489	2.045
STRES KERJA	.517	.071	.441	7.276	.000	.490	2.041
KONFLIK KERJA	-.019	.037	-.022	-.525	.601	.992	1.008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 12

UJI F (SIMULTAN)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.421	3	381.474	155.781	.000 ^b
	Residual	215.492	88	2.449		
	Total	1359.913	91			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRES KERJA, *BURNOUT*

LAMPIRAN 13

TABEL R STATISTIKA

rumushitung.com

<http://rumushitung.com>

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791

43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393

90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771

LAMPIRAN 14

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}	d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630

LAMPIRAN 15

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
$df_2=(n-k-1)$								
1	161.44 8	199.50 0	215.70 7	224.583	230.16 2	233.98 6	236.76 8	238.88 3
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174

42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042

92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

PERNYATAAN PLAGIATISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ivo Nur Ristanto
NIM : 19510026
Program Studi : Manajemen
Surel : ivonurristanto81@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarisms*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Banyubiru, 9 Mei 2024
Yang Membuat Menyatakan



Ivo Nur Ristanto
NIM. 19510026



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 8 Mei 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan keputusan dekan ekonomi UNRARIS No. 64/A.1/6/V/2024 tanggal 25 April 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi.

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk.I,III/d
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah di uji skripsinya,

Nama : Ivo Nur Ristanto
NIM : 19510026
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Burnout, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kayu Sengon Industri)

NILAI HASIL UJIAN : Angka= 78,72 Equivalent=AB

Demikian berita acara ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN. 0622047503

Anggota

Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN. 0607047601

Anggota

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0606056901

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0606056901



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 8 Mei tahun 2024 berdasarkan keputusan dekan ekonomi UNRARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi.

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk.I,III/d
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Ivo Nur Ristanto
NIM : 19510026
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Burnout, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kayu Sengon Industri)

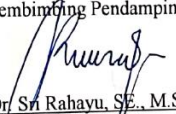
NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	5 juli 2023	Acc Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	10 juli 2023	Bimbingan Bab 1
3	Instrumen penelitian	24 agustus 2023	Bimbingan Bab 1 Dan Bab 2
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	7 september 2023	Bimbingan Bab 1,2,3
5	Pengumpulan Data	22 januari 2024	Acc Sidang Proposal
6	Analisis Data	14 maret 2024	Bimbingan Bab 4,5
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	2 mei 2024	ACC Sidang Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

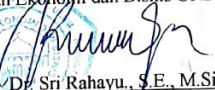
Pembimbing Utama,


Dr. Eka Handriani, SE., MM

Pembimbing Pendamping,


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN. 0606056901



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDAVIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : IVO NUR RISTANTO
 NIM : 19510026
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 Pembimbing Utama : Dr. Eka Handriani, SE.,MM
 Pembimbing Pendamping : Dr. Sri Rahayu, SE.,M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh *Burn Out*, Stress Kerja, Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam (Studi Kasus PT. Kayu Sengon Industri)

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	13/03/24	Perum Uneropet	Sh
2	14/03/24	Lengkap Bab IV dan V	Sh
3		Tambahkan justifikasinya kenapa	
4		- <i>Brown out</i> → produktivitas	
5		- Stress Kerja → produktivitas	Sh
6			
7	04/24	tambahkan segera justifikasi ini	Sh
8	10d	sebelum Mendaftar Ujian	
9			
10	23/4	Revisi Bab IV	Sh
11	26/4	Revisi Bab IV & V	Sh
12	30/4	Revisi saran, kumpulan	Sh
13	29	semua + abstrak	Sh
14	2/5 24	ACC Skripsi	Sh
15		ace skripsi	
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.BA

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IVO NUR RISTANTO
 NIM : 19510026
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Dr. Eka Handriani, SE., MM
 2. Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh *Burn Out*, Stress Kerja, Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam (Study Kasus PT. Kayu Sengon Industri)

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	5/3/23	Acc Judul	[Signature]
2	19/5/23	Acc Judul	[Signature]
3	10/7/23	Revisi Bab 1	[Signature]
4	18/7/23	Revisi Bab 1	[Signature]
5	29/8/23	Revisi bab 1 & bab 2	[Signature]
6	7/9/23	Revisi	[Signature]
7	5/10/23	Revisi	[Signature]
8	6/10/23	Revisi	[Signature]
9	7/10/23	Acc Bab 1 s/d 3	[Signature]
10		Revisi Mayor	[Signature]
11	11/24-01	Revisi sitasi yang menggunakan nama Perusahaan.	[Signature]
12		Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis	
13		Signifikan pada rumusan masalah	
14		di ganti tidak menggunakan signifikan	
15		kerangka pikir di uraikan dan dikembalikan penelitian berdasarkan hipotesis	
16		hal 35	
17		kuisioner dikembalikan kalibrasi di depan	
18	16/24	Revisi Hub antar variabel	
19	1	dalam penelitian ini	
20			
21			[Signature]
22		penelitian berdasarkan nama saja	
23		Revisi Kolen yg akan peneliti	
24		tersahuti, dan	
25		Halaman pengesahan	[Signature]
26	22/24	Persiapkan rjlan proposal	