



***HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KELELAHAN
KERJA (BURNOUT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. UNGARAN SARI GARMENT
(Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)***

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program Sarjana
Ekonomi**

Oleh:

Triana

NIM. 19510108

Dosen Pembimbing :

Dr.Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN.0606056901

Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN.0614086601

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2024

PERSETUJUAN SKRIPSI

***HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KELELAHAN
KERJA (BURNOUT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. UNGARAN SARI GARMENT
(Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)***

Oleh :

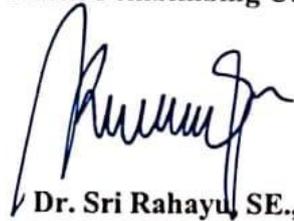
Triana

NIM. 19510108

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
30 Mei 2024

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



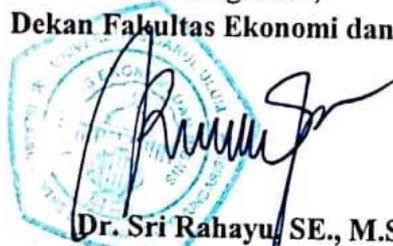
**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0606056901**



**Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN. 0614086601**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

PENGESAHAN SKRIPSI

***HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KELELAHAN
KERJA (BURNOUT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. UNGARAN SARI GARMENT
(Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)***

Oleh :

Triana

NIM.19510108

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 26 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua,



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

Dosen Pembimbing Utama



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

Dosen Pembimbing Pendamping



**Nunuk Supraptini, SE.,MM
NIDN. 0614086601**

ABSTRAK

Produktivitas kerja sering dijadikan indikator yang menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian produktivitas kerja pada PT. Ungaran Sari *Garment* selama satu tahun terakhir ternyata belum maksimal, bahkan cenderung mengalami penurunan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*). Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja PT. Ungaran Sari *Garment*.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini digunakan melalui *survey* yaitu metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan teknik sensus atau jenuh yaitu 156 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di olah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relation* (X1) memiliki nilai t_{hitung} 4,710 lebih besar daripada t_{tabel} 1,654 dan memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti *human relation* pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t_{hitung} 4,874 lebih besar daripada t_{tabel} 1,654 dan memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti kecerdasan emosional pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Variabel kelelahan kerja (*burnout*) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,383 dengan nilai signifikan 0,001 antara variabel kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) secara simultan bersama-sama memiliki berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 91,781 lebih besar daripada F_{tabel} 2,66 dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang memiliki arti bahwa *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ungaran Sari *Garment*. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Human Relation, Kecerdasan Emosional, Dan Kelelahan Kerja (Burnout), Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

Work productivity is often used as an indicator that determines the success or failure of an company in a certain period of time. The achievement of work productivity at PT. Ungaran Sari Garment over the past year has not been maximized, and even tends to decline. Factors that can affect work productivity include human relations, emotional intelligence and burnout. The purpose of this study is to determine the effect of human relations, emotional intelligence and burnout on the wok productivity of PT. Ungaran Sari Garment.

The research method used quantitative, this method is used through a survey, namely the data collection method. The sample collection technique using the census technique or saturated, namely 156 respondents. The data collection technique used a questionnaire processed with the SPSS version 25 application. The data analysis method used in this study is to use : 1. instrument test consists of validity test and reliability test, 2. correlation test consists of simple correlation and multiple correlation, 3. regression test consists of simple regression and multiple regression, 4. determination test. 5. t test, 6. F test.

The results showed that the human relations variable (X1) has a tcount value of 4.710 greater than the t table 1.654 and has a significant value of 0.000 which means that human relations have a significant positive effect on employee work productivity variables. The emotional intelligence has a tcount value of 4.874 greater that the t table 1.654 and has a significant value of 0.000 which means that emotional intelligence has a significant positive effect on the employee work productivity variable. The burnout variable has a tcount value of 3.383 with a significant value of 0.000 between the burnout variable (X3) on employee work productivity. Human relations variables, emotional intelligence, and burnout simultaneously together have an efect on employee work productivity with a Fcount value of 91,781 greater than Ftable 2.66 and has a significant value of 0.000 smaller than 0.005 which means that human relations, emotional intelligence, and burnout simultaneously affect employee work productivity at PT. Ungaran Sari Garment. From the results of study it can be concluded that the variables of human relations, emotional intelligence, and burnout partially and simultaneously affect employee productivity.

Keywords: Human Relation, Emotional Intelligence, Burnout, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Tak lupa shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Human Relation, Kecerdasan Emosional, Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garment (Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)*”. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS, sekaligus sebagai dosen pembimbing utama yang telah memberikan ilmunya serta mendampingi dan memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE, MM, selaku dosen pembimbing pendamping dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta mendampingi dan memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.
4. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan pengarahan selama pengujian skripsi ini.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

6. Keluarga besar tercinta yang senantiasa memberikan semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para sahabat yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis merasa berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, karena dengan bantuan dari para pihak tersebut akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan dengan iringan do'a, semoga penelitian ini bermanfaat sebagai suatu sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 18 April 2024

Penulis



(Triana)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.

(Boy Candra)

Ingat, berkali-kali diingatkan. Orang lain itu pada dasarnya cuma membantu. Tulang punggungnya tetap kamu. Kalau kamu mau cepat sampai, gas-nya jangan pelan kali.

(Boy Candra)

Usahakan terus, mungkin jatah dikabulkan keinginan besok, atau lusa, bulan depan, atau tahun depan. Jangan berhenti dulu. Tekun saja merawat impianmu.

(Boy Candra)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Keluarga besarku tercinta yang senantiasa memberikan do'a secara lahir dan batin serta semangat.
2. Saya sendiri, karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini serta mampu berada sampai pada titik sekarang ini.
3. Sahabat dan teman-temanku tersayang yang sudah menyemangati dan memberikan do'a dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. TINJAUAN PUSTAKA	11
1. <i>Human Relation</i>	11
2. Kecerdasan Emosional.....	16
3. <i>Burnout</i>	22
4. Produktivitas Kerja	27
B. Kerangka Pikir	32
C. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Variabel Penelitian	36
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	38

E.	Jenis dan Sumber Data	38
1.	Jenis Data.....	38
2.	Sumber Data.....	39
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
1.	Kuesioner.....	39
2.	Studi Dokumentasi	40
G.	Teknik Analisis Data.....	40
1.	Uji Instrumen	41
2.	Uji Korelasi	45
3.	Uji Regresi.....	47
4.	Koefisien Determinasi (Adjusted R2)	48
5.	Uji Hipotesis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		52
A.	Gambaran Umum dan Deskripsi Data	52
1.	Gambaran Umum.....	52
a.	<i>Marketing dan Merchandiser</i>	52
b.	<i>Bagian Production Planning dan Inventory Control</i>	53
c.	<i>Sample Room</i>	53
d.	<i>Quality Control</i>	54
e.	<i>Finishing-Packing</i>	56
2.	Deskripsi data	57
B.	Karakteristik Responden	58
C.	Hasil Analisi Data	60
D.	Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		77
A.	Kesimpulan	77
B.	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA		81
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Produksi Karyawan <i>Cutting</i> 2022.....	2
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1	Indikator Penelitian	37
Tabel 3. 2	Hasil Uji Validitas	42
Tabel 3. 3	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 3. 4	Interprestasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 4. 1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	58
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4. 5	Hasil Korelasi Sederhana	61
Tabel 4. 6	Hasil Korelasi Berganda.....	63
Tabel 4. 7	Hasil Regresi Linier Sederhana <i>Human Relation</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	64
Tabel 4. 8	Hasil Regresi Linier Sederhana Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja.....	65
Tabel 4. 9	Hasil Regrsi Linier Sederhana Pengaruh Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) terhadap Produktivitas Kerja.....	66
Tabel 4. 10	Hasil Regresi Linier Berganda <i>Human Relation</i> , Kecerdasan Emosional, dan Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) terhadap Produktivitas Kerja	67
Tabel 4. 11	Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	69
Tabel 4. 12	Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel 4. 13	Hasil Uji F (Simultan).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	33
Gambar 3. 1 Gambar Uji t.....	50
Gambar 3. 2 Gambar Uji F.....	51
Gambar 4. 1 Uji t Parsial Variabel <i>Human Relation</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	71
Gambar 4. 2 Variabel Kecerdasan Emosioal Terhadap Produktivitas Kerja.....	71
Gambar 4. 3 Uji t Parsial Variabel Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Produktivitas Kerja	72
Gambar 4. 4 Kurva Statistik Uji F (Simultan)	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Ungaran Sari *Garment* (USG) merupakan salah satu industri *garment* terbesar di Indonesia. Industri ini berfokus pada produk *import* baju ke Asia dan Eropa. Saat ini perusahaan sedang berlomba dalam persaingan diantara banyaknya perusahaan *garment*, untuk menjadi perusahaan *garment* terbaik di Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini berarti organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan operasionalnya. Dengan demikian organisasi memerlukan tata kelola yang tepat untuk memberdayakan sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya, Pratama (2019). Salah satu aspek penting dalam meningkatkan sumber daya manusia dengan memanfaatkan kemampuan serta memanfaatkan sumber-sumber secara efisien. Penggunaan sumber secara efisien mungkin dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan observasi yang dilakukan karyawan, produktivitas kerja karyawan pada PT. USG terdapat kendala, terjadi

penurunan jumlah output. Faktor-faktor penurunan produksi di PT. USG disebabkan beberapa di antaranya masalah pola (seringnya pola hilang atau tercampur dengan ukuran dan *style* berbeda sehingga menimbulkan masalah ke proses selanjutnya), masalah penyebaran kain/kain menyebar terlalu rapat atau terlalu longgar, masalah pemotongan kain (operator memotong gagal mengikuti garis penanda sehingga mengakibatkan bagian pakaian berubah bentuk), mesin tiba-tiba rusak, tingkat kinerja operator, ketidakhadiran operator, jam kerja yang terbatas (hanya beberapa karyawan yang dilemburkan yang outputnya bagus), dan masih rendahnya monitor/pengawasan dari *leader* terhadap karyawan. Pengawasan *leader* terhadap karyawan dalam bekerja sangatlah berpengaruh, untuk memastikan produksi berjalan dengan lancar, mengontrol kualitas hasil produksi, dan mengarahkan anggota timnya agar bekerja sesuai plan target yang di tentukan. Menurut peneliti Nasruddin & Wahyuni (2020), Murnawantika (2014), Putra, (2018), Ayu et al (2022) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan dalam bekerja membutuhkan pengawasan agar mampu lebih teliti dan terarah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. 1
Data Produksi Karyawan *Cutting* 2022

	Bulan	Jumlah karyawan <i>Cutting</i>	Target	Total Output
1	Januari	156	10.000	10.000
2	Febuari	156	10.000	10.000
3	Maret	156	10.000	10.000
4	April	156	10.000	10.000
5	Mei	156	10.000	10.000
6	Juni	156	10.000	9750
7	Juli	156	10.000	9600
8	Agustus	156	10.000	9600
9	September	156	10.000	9200
10	Oktober	156	10.000	9200
11	November	156	10.000	9200
12	Desember	156	10.000	9200
TOTAL			120.000	75.000

Sumber : Data di olah 2022.

Dari Tabel 1.1 data produksi karyawan *cutting* tahun 2022, pada bulan Januari-Mei produksi *cutting* jumlah *output* stabil. Pada bulan Juni-Desember mengalami penurunan *output*, salah satunya dikarenakan adanya kendala pada *cutting* seperti mesin tiba-tiba rusak, terjadinya kesalahan dalam memotong tidak sesuai pola dan ketidakhadiran operator. Untuk meningkatkan *output* dibutuhkan hubungan antara manusia yang baik, demi menciptakan keharmonisan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Maka diperlukan *human relation* yang baik untuk memecahkan suatu masalah.

Menurut Effendy (2017) *human relation* adalah komunikasi *persuasive* yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Salah satu keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah *human relation* (hubungan antar manusia). Adapun permasalahan *human relation* yang ada pada PT. USG masih kurang baik, komunikasi yang terjadi antara

sesama rekan kerja ataupun bawahan kepada pimpinan tentang menginformasikan mengenai masalah tentang produksi yang akan jalan kepada timnya. Seringnya terjadi seorang *cutting planner*, sulitnya untuk berkomunikasi secara baik kepada timnya mengenai *update* masalah *style/order* yang akan jalan di produksi. Di *feedback* seringnya malah marah-marah dan emosional, hal ini mengakibatkan terkendalanya proses produksi dan menyulitkan proses selanjutnya untuk *prepare* mengerjakan. Menurut penelitian terdahulu Nur Arifah (2015) mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial (Goleman, 2018). Pada PT. USG dapat ditemukan adanya kemampuan yang kurang maksimal terhadap kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) karyawan. Ada 5 hal terlihat dari mood karyawan yang naik turun, adanya pihak pimpinan yang menuntut pekerjaan terhadap berbagai pihak namun tidak dapat mengontrol diri, alhasil menimbulkan kesenjangan antar rekan kerja sehingga koneksi pekerjaan menjadi terhambat dan kurangnya rasa empati antar karyawan dimana terlihat dari beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan namun karyawan dituntut dalam penyelesaian (*deadline*) yang singkat. Kecerdasan emosional di PT.

USG beberapa sikap masih kurang baik, contohnya tidak mampu mengendalikan emosi dengan rekan kerja, mudah marah atau frustrasi saat menghadapi masalah di tempat kerja, kesusahan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karena tidak mampu mengelola perasaan (ada beberapa karyawan selalu menolak untuk bekerjasama dengan tim karena sebuah alasan personal), artinya ia memiliki PR untuk meningkatkan *emotional intelligence*. Seringnya menyalahkan orang lain atau situasi saat terjadi masalah di tempat kerja, sulit dalam mengejar target karena mudah merasa putus asa atau tidak percaya diri dan enggan menerima kritik atau masukan dari rekan kerja atau atasan, serta sering tidak puas atau tidak bahagia dengan pekerjaan yang di lakukan. Menurut penelitian terdahulu, Gunawan 2015, Sandyaga & Narimawati (2018) dan Iqbal & Widjana (2019), pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Burnout merupakan 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, menurut Leats dan Stolar dalam Pangemanan (2017). Hal ini dapat menyebabkan *burnout*, yang merupakan keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi yang dapat terjadi karena stres kerja kronis. *Burnout* dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, termasuk produktivitas dan motivasi kerja. Seiring dengan meningkatnya beban kerja,

burnout menjadi semakin umum terjadi di tempat kerja. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, dan kurang mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaan mereka. *Burnout* yang di alami pada karyawan PT. USG, mengalami keletihan emosi, mengalami kelelahan fisik, mudah emosi, dan mengalami kehilangan motivasi. *Burnout* disebabkan karena beban kerja yang di tanggung lebih besar daripada kapasitas kita. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan menjadi ancaman bagi karyawan karena sangat berdampak pada produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu, kelelahan emosional, depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental, merasa sinis dan negatif terhadap orang lain maupun pekerjaannya sehingga cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan pada umumnya. Dalam penelitian (Beatriz & Madero, 2020) yang mana pada penelitian ini menjelaskan Sindrom *burnout* ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan.

Pada penelitian yang dilakukan di PT. USG ini, peneliti akan meneliti seberapa jauhkah pengaruh atau dampak dari *human relation* terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. USG ini. Dan pertanyaan tersebut yang muncul kemudian serta merupakan permasalahan yang perlu dijawab dalam memenuhi syarat dari penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh *Human Relation*, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ungaran Sari *Garment* (Studi Kasus Bagian *Cutting PA 6*)”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG ?
3. Apakah kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG ?
4. Apakah *human relation* kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.
3. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.
4. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti, untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan menerapkan ilmu yang pernah dikaji.
 - b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, wawasan dan bahan kajian dalam penelitian tentang Produktivitas Kerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan untuk mengetahui berapa besar pengaruh *Human Relation*, Kecerdasan Emosional, *Burnout* terhadap Produktivitas Kerja.
 - b. Kemudian hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan menyusun strategi untuk memperbaiki Produktivitas Kerja.
 - c. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada Produktivitas Kerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Human relation* adalah komunikasi *persuasive* yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan, menurut Effendy (2017).
2. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial (Goleman, 2018).
3. *Burnout* merupakan 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, menurut Leats dan Stolar dalam Pangemanan (2017).
4. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017).

F. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam penulisan penelitian lebih sistematis. Adapun sistematika penulisannya adalah :

Bab I : PENDAHULUAN

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

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian pustaka, kerangka berfikir dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisa data.

Bab IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum, deskripsi data, karakteristik responden, hasil analisis data, dan pembahasan.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Human Relation*

a. Pengertian *Human Relation*

Human relation adalah komunikasi *persuasive* yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan, Effendy (2017). Dari definisi tersebut, dapat diketahui bahwa *human relation* merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

Sejalan dengan dua pengertian di atas Arifah (2015), menjelaskan *human relation* merupakan unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi di antara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat, atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan argumen Rahman (2017) yang mengungkapkan bahwa *human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *human relation* merupakan komunikasi *persuasive* yang dilakukan

oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan.

b. Fungsi *Human Relation*

Hubungan antar manusia (*human relation*) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga-menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau karyawan.

Menurut Djaja dalam Pangestu (2019) menyatakan fungsi *human relation* yaitu :

1) Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan

Terjalannya hubungan yang harmonis akan membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi memiliki persepsi yang sama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi.

2) Mengembangkan kerjasama antara atasan dan bawahan

Menjadi alat penghubung untuk kerjasama yang terjalin antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasan atau sesama bawahan.

3) Dapat membentuk *team work* yang efektif

Dengan adanya hubungan antar manusia yang harmonis akan membangun semangat kerjasama antar karyawan lebih produktif untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi.

4) Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan

Menjadi alat untuk membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tanggungjawab dan tugas yang telah di berikan baik secara individu maupun kerjasama tim.

Menurut Onong (Pangestu, 2019) *human relation* yang baik sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip *human relation* dengan baik. Dalam kegiatan *human relation* manajerial organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa karyawannya secara individual. Tujuannya untuk mendorong dan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas. *Human relation* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

c. Faktor-faktor pengaruh *human relation*

Menurut Effendy dalam Tina (2019) faktor yang mempengaruhi *human relation* adalah sebagai berikut :

1) Faktor pembawaan dan faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang menentukan sifat manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan dan lingkungan hidupnya. Sifat-sifat tersebut adalah warisan dari orang tuanya. Sifat-sifat tersebut terpengaruh oleh dimana lingkungan dimana ia hidup, interaksi

dengan orang-orang dalam lingkungannya akan berpengaruh kepada sifat-sifat yang sudah ada padanya. Sehingga lingkungan tersebut akan menentukan apakah sifa-sifat yang dibawahnya sejak lahir itu akan berkembang atau tertahan.

2) *Extrovert, Introvert dan Ambivert*

Extrovert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan lingkungan daripada diri sendiri, lebih mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan sendiri, orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira, ramah tamah sehingga cepat mendapat banyak kawan. *Introvert* merupakan tipe orang yang lebih mementingkan dirinya sendiri dari pada kepentingan umum, sehingga biasanya egois, suka mengasingkan diri, tidak pandai bergaul. *Ambivert* merupakan tipe orang yang mengantarai antara tipe *extrovert* dan *introvert*. Dengan demikian para manajer atau pemimpin perlu mengetahui dan memahami sifat karyawan yang berbeda-beda, sehingga akan memudahkan memecahkan masalah yang dihadapi karyawan.

d. Indikator *Human Relation*

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan *human relation* menurut Effendy (2017) yaitu :

- 1) Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior. Dalam hal ini setiap individu dapat menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan

sesama karyawan, kemudian juga mampu untuk bersikap saling menghormati dan saling menghargai satu sama lain dari segi apapun.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja, ini merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi. Dalam hal ini para karyawan dapat selalu menjaga hubungan baik yang terjalin dengan sesama karyawan, selain itu sesama karyawan harus dapat saling memberikan informasi penting terkait pekerjaan dalam perusahaannya.
- 3) Hubungan dengan klien, merupakan ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan di dalam dengan perusahaan klien. Dalam hal ini, bagi setiap karyawan harus mampu menjaga hubungan baik yang telah terjalin dengan semua perusahaan lainnya (klien perusahaannya), selain menjalin hubungan baik juga sangat diperlukan bagi para karyawan untuk dapat memberikan pelayanan terbaiknya agar semakin mempererat hubungan baik pekerjaan sehingga nantinya dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri.
- 4) Hubungan dengan masyarakat, merupakan ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan. Dalam hal ini, para karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitarnya, juga harus bersikap ramah agar perusahaan tersebut tetap mendapatkan kesan positif serta

dapat dipercaya oleh masyarakat bahwa perusahaan tersebut memang benar-benar dapat dijadikan sebagai mitra usaha misalnya.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan pemahaman diri sendiri, pengendalian, motivasi, empati, dan serta keterampilan sosial (Goleman, 2018).

Kecerdasan emosional adalah suatu kegiatan yang meluapkan perasaan yang berkembang secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja (Paton 2020).

Berdasarkan pengertian kecerdasan emosional di atas, dapat di simpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menerima menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

b. Faktor-faktor pengaruh kecerdasan emosional

Menurut Goleman, (2018) mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :

1) Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Keluarga adalah subjek pertama kali yang diamati anak, bagaimana cara berinteraksi dengan anak dan menyalurkan emosi kepada anak. Kecerdasan emosi dapat diajarkan kepada anak saat masih bayi dengan cara memberikan contoh-contoh ekspresi, karena anak sangat peka terhadap transmisi emosi yang paling halus sekalipun. Kehidupan emosi yang dipupuk sejak dini oleh keluarga sangat berdampak bagi anak di kemudian hari, sebagai contoh: anak dapat mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan-perasaan, berempati, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Kemampuan tersebut dapat membantu anak lebih mudah menangani dan menghadapi permasalahan. Sehingga anak tidak memiliki banyak masalah tingkah laku yang negatif.

2) Lingkungan Sosial.

Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang. Tanda kemampuan mengelola emosi muncul kira-kira pada periode anak-anak dalam aktivitas bermain peran. Bermain peran memunculkan rasa empati, contohnya: anak dapat menghibur temannya yang menangis. Permainan peran dapat membuat anak memerankan dirinya sebagai

individu lain dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Jadi, menangani emosi orang lain termasuk seni yang mantap untuk menjalin hubungan sehingga membutuhkan keterampilan emosi. Dengan landasan ini keterampilan berhubungan dengan orang lain menjadi lebih matang.

c. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018) menyebutkan ada lima komponen dalam kecerdasan emosional yaitu:

1) Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri yaitu kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan mencermati perasaan merupakan suatu kepekaan yang tinggi akan dirinya sehingga ia dapat menggunakan kepekaan tersebut untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan.

2) Mengelola emosi

Mengelola emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas, hal ini dapat terjadi jika memiliki kecakapan dalam mengenali emosi.

3) Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri yaitu menata emosi untuk menggerakkan dan menuntun dalam mencapai tujuan, membantu mengambil inisiatif serta bertahan dalam menghadapi kegagalan.

4) Mengenali emosi orang lain atau empati

Mengenali emosi orang lain atau empati yaitu kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu memahami sudut pandang orang lain, membangun hubungan dengan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan orang banyak atau masyarakat.

5) Membina hubungan

Membina hubungan yaitu kemampuan mengendalikan dan mengelola emosi diri dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu memahami serta bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.

d. Cara meningkatkan Kecerdasan Emosional

Adapun beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional menurut Goleman (2017) yaitu:

1) Membaca situasi

Dengan memperhatikan situasi sekitar, kita akan mengetahui apa yang harus dilakukan.

2) Mendengarkan dan menyimak lawan bicara

Dengarkan dan simak pembicaraan dan maksud dari lawan bicara, agar tidak terjadi salah paham serta dapat menjaga hubungan baik.

3) Siap berkomunikasi

Jika terjadi suatu masalah, bicarakanlah agar tidak terjadi salah paham.

4) Tak usah takut ditolak

Setiap usaha terdapat dua kemungkinan, diterima atau ditolak, jadi siapkan diri dan jangan takut ditolak.

5) Mencoba berempati

EQ tinggi biasanya didapati pada orang-orang yang mampu berempati atau bisa mengerti situasi yang dihadapi orang lain.

6) Pandai memilih prioritas

Ini perlu agar bisa memilih pekerjaan apa yang mendesak, dan apa yang bisa ditunda.

7) Siap mental

Situasi apa pun yang akan dihadapi, kita harus menyiapkan mental sebelumnya.

8) Ungkapkan lewat kata-kata

Katakan maksud dan keinginan dengan jelas dan baik, agar dapat saling mengerti.

9) Bersikap rasional

Kecerdasan emosi berhubungan dengan perasaan, namun tetap berpikir rasional.

10) Fokus

Konsentrasikan diri pada suatu masalah yang perlu mendapat perhatian. Jangan memaksa diri melakukannya dalam 4-5 masalah secara bersamaan.

e. Indikator kecerdasan emosional :

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional menurut Goleman (2018) yaitu :

1) Pengenalan Diri (*Self Awareness*)

Pengenalan diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Kemampuan pengenalan diri yang baik pada mahasiswa sangat diperlukan dalam kegiatan pembelajaran.

2) Pengendalian Diri (*Self Regulation*)

Pengendalian diri merupakan salah satu kecerdasan emosional yang harus dimiliki oleh setiap individu. Dalam setiap kehidupan, kita akan selalu dihadapkan pada kondisi yang berbeda-beda dan berubah-ubah yang memungkinkan kita merasa marah, khawatir, sedih, cemas dan gelisah.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Setiap individu dalam melakukan sesuatu tentu saja memiliki motif tertentu terlebih seorang mahasiswa. Dengan sikap logis dan memahami hasil

perbuatannya seorang mahasiswa biasanya memiliki motif-motif tertentu dalam tindakan yang dilakukan sehari-hari khususnya dalam proses perkuliahan, salah satunya tentu saja motivasi untuk berprestasi.

4) Empati (*Empathy*)

Empati dalam diri akan membuat seseorang mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain dan dapat memposisikan dirinya sebagai orang lain. Sikap peka terhadap perasaan orang lain sangat mempengaruhi setiap tindakan manusia khususnya dalam proses belajar.

5) Keterampilan sosial

Keterampilan sosial sangatlah dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari, dimana kemampuan ini akan membuat seseorang dapat diterima di lingkungannya, unsur-unsur pembentuk daya tarik pribadi, keberhasilan sosial bahkan karisma. Orang-orang yang terampil dalam kecerdasan sosial dapat menjalin hubungan baik dengan orang lain, peka terhadap reaksi dan perasaan.

3. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan 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, menurut Leats dan Stolar dalam

Pangemanan (2017). *Burnout* ini merupakan kejenuhan/kelelahan yang dialami seseorang. Beban kerja berlebih hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mendorong timbulnya *burnout* pada seseorang. Seseorang yang mengalami *burnout*/kejenuhan pada tingkat yang tinggi sebagian besar cenderung untuk menarik diri dari pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan pun tidak maksimal dan berimbas pada produktivitas kerjanya.

b. Faktor-faktor Pengaruh *Burnout*

Burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Hayati & Fitria (2018), yaitu :

1) Eksternal (Lingkungan Kerja)

a) Berhadapan public

Dalam melayani publik seorang karyawan juga harus aktif menjelaskan permintaan dan harapan publik, serta harus menunjukkan keahlian sosial yang sesuai tanpa menghiraukan perasaan dirinya sendiri.

b) Konflik Peran

Konflik yang biasanya terjadi yaitu konflik antara individu dengan pekerjaan dan konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan.

c) Peran yang ambigu

Ambiguitas dapat didefinisikan sebagai ketidakjelasan mengenai harapan pekerjaan atau tanggung jawab.

d) Beban kerja yang berlebihan

Terlalu lama jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus diterima, tugas yang harus dikerjakan, stress yang meningkat ketika seorang gelisah dengan tenggang waktu pekerjaan menjadi penyebab terjadinya *burnout*.

2) Personal (Pribadi)

a) Perfeksionis

Seorang yang perfeksionis selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna.

b) Kurangnya dukungan

Berkurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang.

3) Faktor demografis

a) Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi masalah ditempat kerja, hal itu terjadi karena pria dan wanita memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi masalah.

b) Usia

Seseorang yang berusia muda memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih besar dari pada orang yang berusia lebih tua.

c) Pendidikan

Seseorang dengan bergelar sarjana merupakan yang paling beresiko untuk *burnout* sedangkan mereka yang berpendidikan dibawah sarjana memiliki resiko terkena *burnout* lebih sedikit.

c. Aspek-aspek *Burnout*

Menurut Baron dan Greenberg dalam Rahmayanti (2017) sebagai berikut :

1) Kelelahan Fisik

Aspek kelelahan jenis ini ditandai dengan menurunnya kekebalan tubuh individu sehingga individu sering mengalami sakit-sakitan.

2) Kelelahan Emosional

Aspek kelelahan jenis ini ditandai dengan meningkatnya perasaan negatif pada individu.

3) Kelelahan Mental

Aspek kelelahan jenis ini ditandai dengan sikap negatif yang cenderung merugikan diri sendiri dan orang lain.

4) Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri Sendiri

Aspek kelelahan jenis ini ditandai dengan perasaan tidak pernah puas terhadap hasil kerja yang dilakukan.

d. Indikator *Burnout*

Pangemanan (2017) mengungkapkan indikator *burnout* sebagai berikut :

1) *Exhaustion* (kelelahan)

Ketika individu mulai merasakan rasa lelah, mereka akan condong untuk melakukan perilaku *overextended* dari segi emosional ataupun cara fisik. Terkadang mereka tidak dapat menjadi solusi akan masalah yang dihadapi. Selalu merasa kecapekan, meskipun sudah istirahat yang cukup.

2) *Cynicism* (sinis)

Saat individu mengalami perasaan sinis, akan bersikap diam, bodo amat dengan yang lain dan tidak ingin berpartisipasi di tempat kerjanya.

3) *Ineffectiveness* (tidak efektif)

Ketika individu merasakan bahwa dirinya tidak efektif, mereka akan merasa bahwa dirinya tidak memadai. Dia beranggapan bahwa setiap tugas itu sulit dan tidak mungkin diselesaikan, sehingga mengakibatkan kepercayaan dirinya berkurang. Individu tidak percaya diri, sehingga memengaruhi performanya.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017). Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana, Sinungan dalam Busro (2018). Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu perbandingan untuk mengukur kualitas dan kuantitas antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil dengan cara efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas

Menurut Lestari, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain :

1) Tingkat pendidikan

Dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi, orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

3) Keterampilan

Keterampilan karyawan yang mempunyai skill atau keterampilan yang dimiliki akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

4) Etika kerja

Etika kerja adalah sikap kerja seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pemimpin yang baik dalam organisasi/perusahaan maka karyawan/pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

5) Motivasi (dorongan)

Dengan motivasi pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitasnya.

6) Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan adalah untuk meningkatkan produktivitas apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kerja yang baik, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

7) Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman ini adalah faktor yang meningkatkan produktivitas, apabila industrial antara atasan dengan bawahan, antara bawahan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan menunjukkan hubungan industrial yang baik, pemberian pendingin ruangan, penerangan ruangan yang memadai dan sebagainya, ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

8) Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari atau diminta oleh karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9) Manajemen Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus memberi contoh yang baik, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

10) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu, disiplin pemakaian bahan baku dan sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

11) Stres kerja

Kondisi ketenangan yang mempengaruhi emosi dan produktivitas kerja seseorang. Jika karyawan mengalami stress kerja yang berat, maka akan mengganggu seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara produktif dan dalam produktivitas pekerjaan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan.

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

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, dimana hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja.

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

4) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 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.

6) Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Rizky Dwiyantri, (2015)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan <i>Human Relation</i> terhadap motivasi kerja yang relevan terhadap produktivitas kerja (PT. Morich Indo <i>Fashion</i> Semarang)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan <i>Human Relation</i> terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Aru Muslichah dan Enny, (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan (PT. <i>White Cement</i> Bolongbendo)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Anisyah Ramadhani Pratiwi (2016)	Pengaruh kelelahan kerja dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian sewing (CV. Indonesia <i>Live Garment</i> Sragen)	Kelelahan kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Agus Yudianto, (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap produktivitas kerja karyawan (PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur)	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Nasution Harahap dan Ritonga, (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan (PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan batu Selatan)	Kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

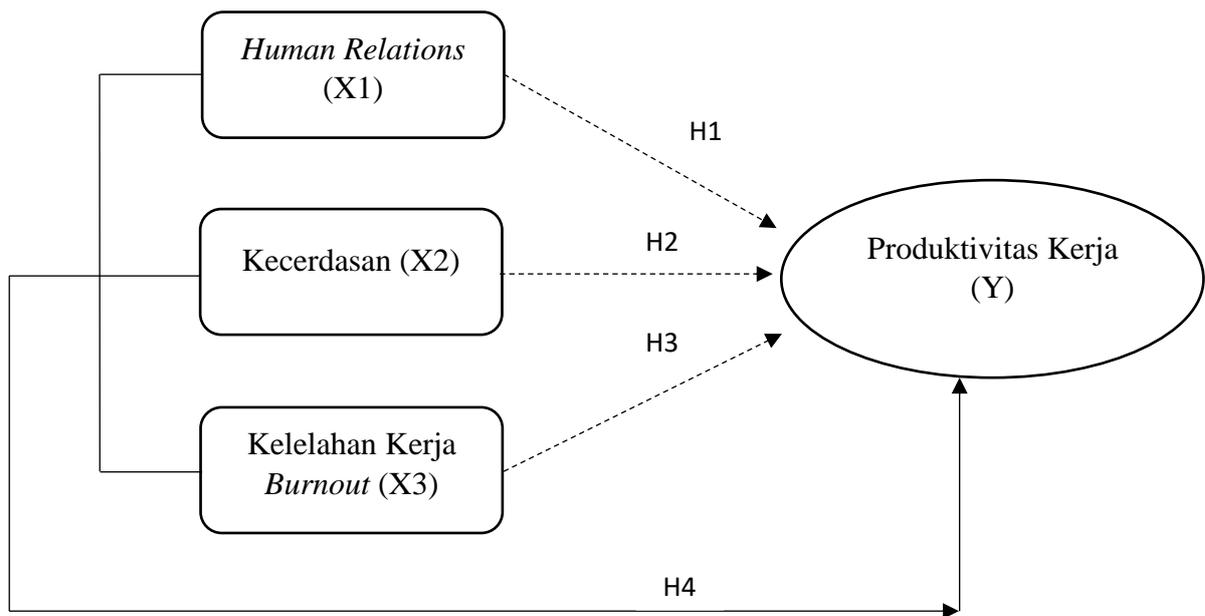
Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

B. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan model koseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting, Sugiyono 2019.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara *human relation*, kecerdasan emosional, dan produktivitas kerja secara parsial dan simultan yaitu sebagai berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir



Keterangan :

Parsial : - - - - ->

Simultan : —————>

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono, 2019. Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis.

Dalam kaitannya dengan pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional, dan *burnout* secara parsial dan simultan produktivitas kerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho1 : Tidak ada pengaruh antara *human relation* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.

Ha1 : Ada pengaruh antara *human relation* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.

Ho2 : Tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.

Ha2 : Ada pengaruh antara kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.

Ho3 : Tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.

Ha3 : Ada pengaruh antara kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. USG.

Ho4 : Tidak ada pengaruh secara simultan antara *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja PT. USG.

Ha4 : Ada pengaruh secara simultan antara *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja PT. USG.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini lebih fokus pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel independen/bebas (sebab) yaitu *human relation*, kecerdasan emosional, dan *burnout* dan dependen/terikat (akibat) yaitu produktivitas kerja yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Ungaran Sari *Garments III* berlokasi di Jl. Raya Karangjati Pringapus Km 0,5 Kec. Pringapus Kab. Semarang. Telp: (024) 6925590.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

- a. Variabel Independen menurut Sugiyono, (2017) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2), kelelahan kerja (*burnout*) (X3).
- b. Variabel Dependen menurut Sugiyono, (2017) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yang diberi *symbol* (Y). Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y). Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel pengembangan organisasi yaitu *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) dapat dirangkum dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Human Relation</i> (X ₁) Effendy (2017)	1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan dengan klien 4. Hubungan dengan masyarakat	Likert dengan interval 1 – 5
Kecerdasan Emosional (X ₂) Goleman (2018)	1. Pengenalan diri (<i>Self Awareness</i>) 2. Pengendalian diri (<i>Self Regulation</i>) 3. Motivasi (<i>Motivation</i>) 4. Empati (<i>Empathy</i>) 5. Keterampilan Sosial	Likert dengan interval 1 – 5
Kelelahan kerja (<i>Burnout</i>) (X ₃) Pangemanan (2017)	1. <i>Exhaustion</i> (kelelahan) 2. <i>Cynicism</i> (sinis) 3. <i>Ineffectivieness</i> (tidak efektif)	Likert dengan interval 1 – 5
Produktivitas Kerja (Y) Sutrisno (2017)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang di capai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri	Likert dengan interval 1 – 5

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini (2022).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono, (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Cutting A* dan B, PA 6 PT. USG yang berjumlah 156 orang.

Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dapat mewakili keseluruhan dari populasi.

Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau jenuh. Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah seluruh karyawan *Cutting A* dan B PA 6, PT. USG yang berjumlah 156 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari

identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted R²*), uji t dan F.

2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menurut Sugiyono, (2017) sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert Sugiyono, (2017). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

2. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2017) menyebutkan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dari penelitian kualitatif. Sehingga dalam penelitian ini peneliti berusaha mengumpulkan dokumen yang di dapatkan di lapangan. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT. USG yang meliputi: gambaran PT. USG, visi misi perusahaan, gambaran umum *departement*, struktur organisasi dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab

perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan Sujarweni, (2017). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2017), terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut Ghozali, (2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif maka pertanyaan indikator dinyatakan valid. Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS 25 untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisisioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan taraf signifikansi 5% atau 0,05, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Menurut Sujarweni, (2017) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item adalah pertanyaan tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus *pearson* menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Uji validitas dilakukan pada 10 responden di luar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat di lihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS DATA 10 RESPONDEN					
VARIABEL	ITEM	R. Hitung	R. Tabel	Sig	Keterangan
Human Relation (X1)	X1.1	0,762	0,632	0,010	Valid
	X1.2	0,782	0,632	0,007	Valid
	X1.3	0,832	0,632	0,003	Valid
	X1.4	0,881	0,632	0,001	Valid
	X1.5	0,770	0,632	0,009	Valid
	X1.6	0,873	0,632	0,001	Valid
	X1.7	0,846	0,632	0,002	Valid
	X1.8	0,871	0,632	0,001	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,767	0,632	0,010	Valid
	X2.2	0,907	0,632	0,000	Valid
	X2.3	0,808	0,632	0,005	Valid
	X2.4	0,808	0,632	0,005	Valid
	X2.5	0,900	0,632	0,000	Valid
	X2.6	0,808	0,632	0,005	Valid
	X2.7	0,916	0,632	0,000	Valid
	X2.8	0,916	0,632	0,005	Valid
Kelelahan Kerja (X3)	X3.1	0,950	0,632	0,000	Valid
	X3.2	0,780	0,632	0,008	Valid
	X3.3	0,950	0,632	0,000	Valid
	X3.4	0,896	0,632	0,000	Valid
	X3.5	0,780	0,632	0,008	Valid
	X3.6	0,950	0,632	0,000	Valid
	X3.7	0,780	0,632	0,008	Valid
	X3.8	0,950	0,632	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,898	0,632	0,000	Valid
	Y2	0,833	0,632	0,003	Valid
	Y3	0,852	0,632	0,002	Valid
	Y4	0,833	0,632	0,003	Valid
	Y5	0,852	0,632	0,002	Valid
	Y6	0,852	0,632	0,002	Valid
	Y7	0,833	0,632	0,003	Valid
	Y8	0,852	0,632	0,002	Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel hasil validitas di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Validitas variabel *Human Relation* (X1) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,762 s/d 0,881 > r_{tabel} 0,632 dengan signifikansi 0,010 s/d 0,001. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 2) Validitas variabel Kecerdasan Emosional (X2) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,767 s/d 0,916 > r_{tabel} 0,632 dengan signifikansi 0,010 s/d 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 3) Validitas variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X3) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,780 s/d 0,950 > r_{tabel} 0,632 dengan signifikansi 0,008 s/d 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 4) Validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,833 s/d 0,898 > r_{tabel} 0,632 dengan signifikansi 0,003 s/d 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

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

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (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

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden di luar sampel sesungguhnya untuk menguji alat ukur penelitian. Berikut hasil uji reliabilitas terhadap 10 responden sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden				
No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Pembanding	Keterangan
1	<i>Human Relation</i> (X1)	0,922	0,70	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X2)	0,934	0,70	Reliabel
3	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) (X3)	0,958	0,70	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,944	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas maka hasil uji realibilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Reliabilitas variabel *Human Relation* (X1) hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,922 > 0,70$ nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 2) Reliabilitas variabel Kecerdasan Emosional (X2) hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,934 > 0,70$ nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 3) Reliabilitas variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X3) hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,958 > 0,70$ nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 4) Reliabilitas variabel Produktivitas Kerja (Y) hasil menunjukkan nilai reliabilitas $0,944 > 0,70$ nilai *cronbach alpha*. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk dapat memberi inteprestasi terhadap kuatnya

hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono, (2017) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Interpretasi Koefisien Korelasi

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. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2017). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sujarweni (2016) 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)

x = Jumlah skor x (*Human Relation* X_1 , Kecerdasan Emosional X_2 , Kelelahan Kerja (*Burnout*) X_3)

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono, (2016) sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (*Human Relation*) dengan Y(Produktivitas Kerja)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (Kecerdasan Emosional) dengan Y(Produktivitas Kerja)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (*Burnout*) dengan Y(Produktivitas Kerja)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisi untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat Ghozali, (2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Ghozali (2018) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (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 *Human Relation* (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X_3)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat Ghozali, (2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Ghozali (2018) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (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 *Human Relation* (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X_3)

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui prosentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus menurut Sugiyono, (2018) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r^2 = Kuadrat koefisiensi korelasi (*human relation* X₁, kecerdasan emosional X₂, kelelahan kerja (*burnout*) X₃ dan produktivitas kerja Y.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

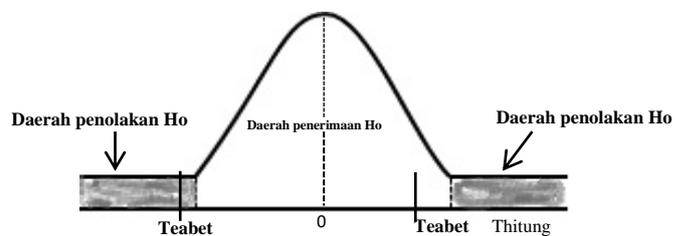
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Priyatno, (2017). Langkah – langkah pengujian untuk uji t menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t_{hitung} dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 25.
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Kriteria pengujian

- a) Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*)) secara parsial terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).
- b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*)) secara parsial terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Gambar 3. 1
Gambar Uji t



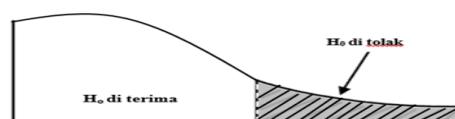
Sumber: Data sekunder (2022)

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2017). Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 23.
- 3) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*)) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*)) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Gambar 3. 2
Gambar Uji F



Sumber: Data sekunder (2022)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Deskripsi Data

1. Gambaran Umum

PT. Ungaran Sari *Garment* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pakaian jadi (*garment*) yang berdiri di tahun 1975. Lokasi perusahaan ini di Jln. Raya Karangjati Pringapus Km 0,5 Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, No telp. (024) 6925590.

Dalam menjalankan fungsinya, perusahaan ini memiliki beberapa *departement* yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

a. *Marketing dan Merchandiser*

Bagian *marketing* dan *merchandiser* terpisah, tetapi di PT. Ungaran Sari *Garment departement* ini gabung ke dalam satu *departement*. Seorang *merchandiser* mempunyai beberapa *job description* diantaranya:

- 1) Menerima dokumen *buyer* dari bagian *marketing* berupa: *size specification, original sample* dan *fabric sample*.
- 2) Membuat *purchase requisition* dan memo untuk melakukan order material ke bagian gudang atau store.
- 3) Melakukan *counter check* kesiapan material atau bahan baku mulai dari *fabric*, benang dan aksesoris (*trim, embroidery, printing, hang tag, label*).

- 4) Melakukan koordinasi dengan produksi bagian *cutting*, *sewing*, *finishing* serta QC/QA.

Khusus industri *garment* yang melakukan kerjasama dengan *subcont*, *merchandiser* melakukan *follow up*: perhitungan YY (*yield yardage*) untuk *costing*, *sample*, *tech sample*, PPS dan menyiapkan *request sample*.

b. Bagian *Production Planning* dan *Inventory Control*

Di industri *garment* sering menggunakan beberapa nama atau istilah bagian diantaranya : PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) atau PPC (*Production Planning Control*) yang mempunyai *job description* yaitu :

- 1) Membuat detail order berdasarkan informasi dari *mechandiser* atau *marketing*.
- 2) Membuat perencanaan produksi dan pengapalan (*shipment*).
- 3) Membuat perencanaan konsumsi material, benang dan aksesoris.

Pada tahap penjahitan, semua kulit sepatu yang hampir jadi, dijahit dengan alas.

c. *Sample Room*

Bagian ini mempunyai tanggungjawab dalam membuat *sample* produk *garment* sebelum masuk ke bagian produksi. *Sample room* bersifat independen karena bagian lain tidak terlibat dalam proses pembuatan *sample* ini. Setelah menerima original *sample* dari *buyer* bagian ini akan membuat *sample* dengan menggunakan *fabric* yang

karakteristiknya mirip dengan material sesungguhnya, *sample* ini disebut *counter sample* yang kelak akan di diskusikan dengan *buyer*. Setelah *buyer* setuju kemudian bagian ini membuat *Pre Production Sample* (PPS) dengan menggunakan *fabric* sesuai spesifikasi dari *buyer*. PPS ini kemudian di distribusikan ke *marketing*, *representative buyer*, maupun ke *buying agent*. Dari PPS ini *sample room* akan menentukan proses kritikal, *flow* proses, jenis mesin dan aksesoris maupun *attachment* yang digunakan dengan koordinasi dengan bagian *industrial engineering* atau koordinasi dengan bagian perencanaan yaitu PPIC.

d. *Quality Control*

Beberapa *job description* dari bagian pengawasan kualitas ini adalah:

- 1) Melakukan koordinasi dengan perwakilan *buyer* ketika order datang dalam hal memastikan kualitas produk *garment*.
- 2) Menerima dan melakukan inspeksi bahan baku (*fabric* dan benang).
- 3) Melakukan pemeriksaan *production pilot* dan produk dari produksi massal. Biasanya *QC* ada beberapa sub dari bagian ini:
 - a) *QC in line* atau *Roving QC* adalah personel *QC* yang berada di setiap *line* dan melakukan pengecekan di setiap operasi *sewing*.
 - b) *QC end line*, adalah personel *QC* yang berada di ujung proses *sewing line* dan memeriksa satu bagian produk *garment* secara

keseluruhan. Jika di jumpai cacat produk atau *defect* akan dikembalikan ke *sewing line* dengan segera untuk di lakukan perbaikan.

- c) *Quality Assurance*, sub bagian ini di beberapa perusahaan ada yang berdiri sendiri atau dibawah bagian QC. Biasanya QA ada di bagian *finishing* dan berkordinasi dengan *QC line*.

Sewing merupakan bagian produksi setelah *cutting* yang melakukan proses pembuatan *garment* dengan menggabungkan beberapa panel menjadi sebuah produk berupa baju, *shirt, skirt, dress, pants, vest, skort, jacket* atau produk *garment* lain yang sesuai dengan spesifikasi detail yang sudah ditetapkan dengan *buyer*. *Sewing* termasuk proses utama dari keseluruhan proses produksi *garment* dan terdiri dari beberapa operasi yang memerlukan karyawan banyak.

- 1) *Sewing* bekerja sama dengan *Planning* memberikan *Detail Order* (DO) termasuk *comment* dari *buyer*.
- 2) *Planning* memberikan *material requisition* (MR) yang memuat materi yang dibutuhkan.

Planning memberikan seluruh informasi dari *buyer* ke bagian *sewing* berupa *comment* atau tambahan informasi mengenai *sample*. Dan *sample* yang telah disetujui oleh *buyer* tersebut menjadi referensi bagi *sewing*.

- 1) Panel yang telah dipotong dan di beri *fusing* di transfer ke bagian *sewing* dan dilakukan per *style* atau per lot untuk menghindari

tercampurnya panel satu jenis dengan jenis lainnya.

- 2) PPS atau pilot adalah contoh *garment* yang di buat oleh *line pilot* atau supervisor atau berdasarkan *sample* yang telah di setujui *buyer*. Tujuan dibuatnya PPS adalah untuk menemukan kesulitan saat menjahit, menentukan *time study*, menentukan *work study*, keakuratan spesifikasi ukuran, dan sebagai petunjuk untuk membuat *pre lay out* mesin.
- 3) Pengecekan PPS/pilot dilakukan oleh kepala *departement sewing*, *sample room* dan *QC buyer*. Masing masing pihak tersebut memberikan informasi tambahan, menentukan proses kritikal dan memberikan solusi atau metode kerja yang benar berkenaan dengan tingkat kesulitan produk yang akan di buat.

e. *Finishing-Packing*

Merupakan bagian terakhir dari urutan proses produksi yang mempunyai tugas utama memastikan bahwa produk yang akan di kirim dalam keadaan yang baik dan sempurna dari segi mutu, penampilan dan kesesuaian dengan spesifikasi pengepakan yang telah ditentukan oleh *buyer*. Tahapan proses yang pada umumnya dilakukan oleh beberapa produsen *garment* adalah:

- 1) *Trimming*, membuang semua sisa benang yang masih menempel pada *garment*. Ada juga *garment* yang dilakukan proses pembersihan kotoran berupa debu, sisa benang, sisa *fabric* dengan menggunakan *blower*.
- 2) *Metal Detector*, memasukkan produk *garment* ke dalam alat untuk

memindai adanya logam atau komponen yang tidak di inginkan yang membahayakan *customer* misalnya : patahan jarum jahit.

- 3) *Ironing*, atau proses setrika pada *garment* jadi.
- 4) Memasang identitas produk *garment* berupa:
 - a) *Price tag* , label harga jual *garment* di toko atau retail.
 - b) *Hang Tag* , memuat merk atau logo produsen.
 - c) *Brand label* atau label yang memuat lambang atau logo atau merek.
- 5) *Garment* dilipat secara manual sesuai dengan detail dari *buyer* dan tidak semua produk *garment* dilipat karena ada *garment* yang digantung dengan memakai hanger.
- 6) *Polybag*, *garment* dimasukkan ke dalam kantung plastik untuk menghindari debu dan pemasangan stiker dipolybag.

Produk akhir/*finish good* siap dikirim ke *packing* untuk di *pack* dengan karton kemudian di loading di *container* untuk di kirim ke *buyer*.

2. Deskripsi data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Dari data yang di dapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS versi 25. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel samadengan jumlah populasinya. Jadi sampel dan populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan *cutting* PA6 PT. Ungaran Sari *Garment* yang berjumlah 156 orang. Kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada responden diluar responden yang akan

diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui data yang di dapat pada kuesioner valid atau tidak valid dan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui kuesioner yang akan diujikan reliabel atau tidak reliabel dengan menggunakan software SPSS versi 25.

Dari data kuesioner yang telah diperoleh dari semua responden kemudian di tabulasi ke dalam tabel yang dapat mendeskripsikan semua nilai dan jumlah dari data responden. Selanjutnya, hasil perhitungan yang telah di analisis di tuangkan dalam hasil pembahasan penelitian.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria yang akan diberikan kepada responden agar informasi dalam penelitian dapat tertuju dengan tepat dan sesuai dengan harapan. Berikut karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan pada penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	49	31.4	31.4	31.4
	Wanita	107	68.6	68.6	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Sumber Data : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 menunjukkan dari 156 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin wanita sejumlah 107 responden (68,6%), di ikuti jenis kelamin pria 49 responden (31,4%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	84	53.8	53.8	53.8
	26-35	58	37.2	37.2	91.0
	36-45	13	8.3	8.3	99.4
	>45	1	.6	.6	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Sumber Data : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 menunjukkan dari 156 responden dominan berusia 18-25 tahun diperoleh hasil 84 responden (53,8%), berusia 26-35 tahun diperoleh hasil 58 responden (37,2%), berusia 36-45 tahun diperoleh hasil 13 responden (8,3%), dan berusia >45 tahun diperoleh hasil 1 responden (6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pend. Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	141	90.4	90.4	90.4
	S1	15	9.6	9.6	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Sumber Data : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 menunjukkan dari 156 responden dominan berpendidikan SMK diperoleh hasil 141 responden (90,4%), dan 15 responden (9,6%) berpendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 th	28	17.9	17.9	17.9
	3 th	29	18.6	18.6	36.5
	4 th	18	11.5	11.5	48.1
	5 th	21	13.5	13.5	61.5
	6 th	21	13.5	13.5	75.0
	7 th	8	5.1	5.1	80.1
	8 th	16	10.3	10.3	90.4
	9 th	3	1.9	1.9	92.3
	10 th	2	1.3	1.3	93.6
	>10 th	10	6.4	6.4	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

Sumber Data : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan masa kerja responden pada tabel 4.4 menunjukkan dari 156 responden dominan dengan masa kerja 3 tahun diperoleh hasil 29 responden (18,6%), 28 responden (17,9%) dengan masa kerja 2 tahun, 21 responden (13,5%) dengan masa kerja 5 dan 6 tahun, 18 responden (11,5%) dengan masa kerja 4 tahun, 16 responden (10,3%) dengan masa kerja 8 tahun, 10 responden (6,4%) dengan masa kerja >10 tahun, 8 responden (5,1%) dengan masa kerja 7 tahun, 3 responden (1,9%) dengan masa kerja 9 tahun, dan 2 responden (1,3 %) dengan masa kerja 10 tahun.

C. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berikut adalah hasil analisa pada penelitian ini :

1. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel.

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mencari kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (*Human Relation*, Kecerdasan Emosional, dan Kelelahan Kerja (*Burnout*)) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan). Hasil pengujian korelasi sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana yang hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Korelasi Sederhana

		Correlations			
		<i>Human Relation</i>	Kecerdasan Emosional	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	Produktivitas Kerja
<i>Human Relation</i>	Pearson Correlation	1	.645**	.670**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	156	156	156	156
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.645**	1	.670**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	156	156	156	156
Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	Pearson Correlation	.670**	.670**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	156	156	156	156
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.711**	.715**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156

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

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 hasil korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Korelasi sederhana variabel *human relation* (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,711 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 4.5 halaman 60. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation* terdapat hubungan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Korelasi sederhana variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,715 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 4.5 halaman 60. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional terdapat hubungan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Korelasi sederhana variabel kelelahan kerja (*burnout*) (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,691 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 4.5 halaman 60. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja (*burnout*) terdapat hubungan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional, kelelahan kerja (*burnout*)) atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak secara simultan terhadap variabel terikat

(produktivitas kerja karyawan). Hasil pengujian korelasi berganda yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Hasil Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.637	2.488
a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>), Kecerdasan Emosional, <i>Human Relation</i>				

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,803 yang artinya sangat kuat dengan interpretasi berada di antara 0,80 – 1,000. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap produktivitas kerja.

2. Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*)) secara parsial terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Hasil pengujian regresi

linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *human relation* (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 4. 7
Hasil Regresi Linier Sederhana
***Human Relation* terhadap Produktivitas Kerja**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	11.048	1.481		7.458	.000
	<i>Human Relation</i>	.629	.050	.711	12.538	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel *human relation* terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,048 + 0,629 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas model regresi linier sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel *human relation* (X₁) memiliki nilai sebesar 0,629 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel *human relation* (X₁) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Jadi jika *human relation* (X₁) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,629.

2) Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4. 8
Hasil Regresi Linier Sederhana
Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.333	1.365		9.035	.000
	Kecerdasan Emosional	.589	.046	.715	12.682	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel kecerdasan emosional terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,333 + 0,589 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas model regresi linier sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel kecerdasan emosional (X₂) memiliki nilai sebesar 0,589 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (X₂) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Jadi jika kecerdasan emosional (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,589.

3) Pengaruh kelelahan kerja (*burnout*) (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 4. 9
Hasil Regrsi Linier Sederhana
Pengaruh Kelelahan Kerja (*Burnout*) terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.916	1.576		6.927	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.618	.052	.691	11.861	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel kelelahan kerja (*burnout*) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,916 + 0,618 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas model regresi linier sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel kelelahan kerja (*burnout*) (X_3) memiliki nilai sebesar 0,618 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel kelelahan kerja (*burnout*) (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Jadi jika kelelahan kerja (*burnout*) (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,618.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional, kelelahan kerja (*burnout*)) secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Regresi Linier Berganda *Human Relation*,
Kecerdasan Emosional, dan Kelelahan Kerja (*Burnout*)
terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	1.423		4.430	.000
	<i>Human Relation</i>	.291	.062	.329	4.710	.000
	Kecerdasan Emosional	.280	.057	.340	4.874	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.217	.064	.243	3.383	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : *Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)*

Berdasarkan data pada tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda dapat dituliskan dan di jelaskan sebagai berikut :

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

$$Y = 6,304 + 0,291X_1 + 0,280X_2 + 0,217X_3$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Adapun arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah :

1) Konstanta (a) = 6,304

Artinya *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) di asumsikan tetap atau 0 maka produktivitas kerja karyawan nilai positif sebesar 6,304.

2) Koefisien regresi (b_1) = 0,291

Artinya *human relation* berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan jika naik satu satuan maka *human relation* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam kenaikan sebesar 0,291.

3) Koefisien regresi (b_2) = 0,280

Artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu *human relation* dan kelelahan kerja (*burnout*) naik satu satuan maka kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam kenaikan sebesar 0,280.

4) Koefisien regresi (b_3) = 0,217

Artinya kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu *human relation* dan kecerdasan emosional naik satu satuan maka kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam kenaikan sebesar 0,217.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel bebas yaitu *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan. Hasil

pengujian determinasi yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS Versi 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Koefisien Determinasi
(Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.637	2.488
a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>), Kecerdasan Emosional, <i>Human Relation</i>				

Sumber Data : Data primer dari penelitian yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,637. Hal ini berarti variabel (*human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*)) mampu menerangkan sebesar 63,7% terhadap variabel terikatnya (produktivitas kerja karyawan). Sedangkan sisanya (36,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ungaran Sari *Garment*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variable yaitu *human relation* (X_1), kecerdasan emsional (X_2) dan kelelahan kerja (*burnout*) (X_3) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS versi 25 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitunganya diperoleh sebagai berikut

Tabel 4. 12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	1.423		4.430	.000
	<i>Human Relation</i>	.291	.062	.329	4.710	.000
	Kecerdasan Emosional	.280	.057	.340	4.874	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.217	.064	.243	3.383	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

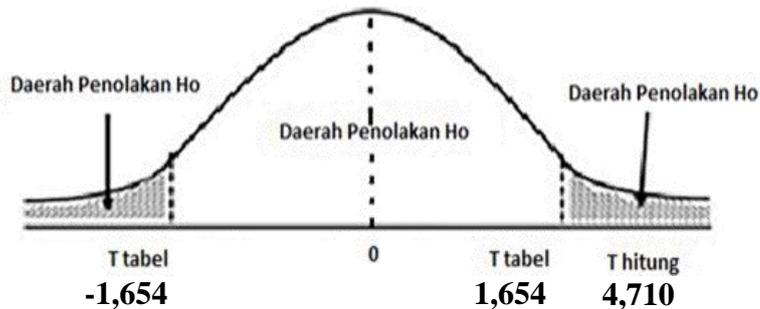
Sumber data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.12, tersebut diatas uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel *Human Relation* (X1)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa variabel *human relation* mempunyai t_{hitung} sebesar 4.710, sedangkan t_{tabel} 1,654 dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 4.710, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4.710 > 1,654$. Nilai signifikansi variable *human relation* sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak atau signifikan, sehingga dapat di simpulkan *human relation* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

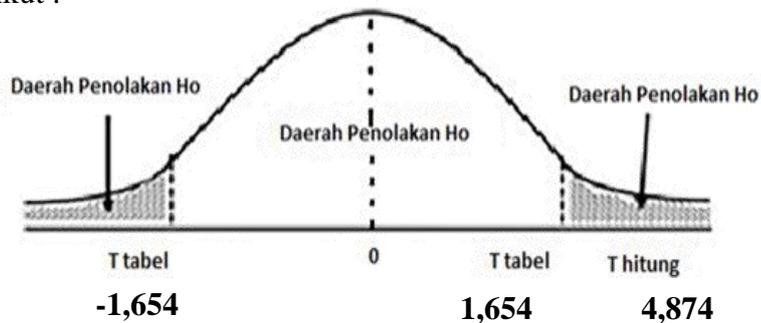
Uji t secara parsial antara *human relation* dan produktivitas kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 1
Uji t Parsial Variabel *Human Relation*
Terhadap Produktivitas Kerja

2) Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

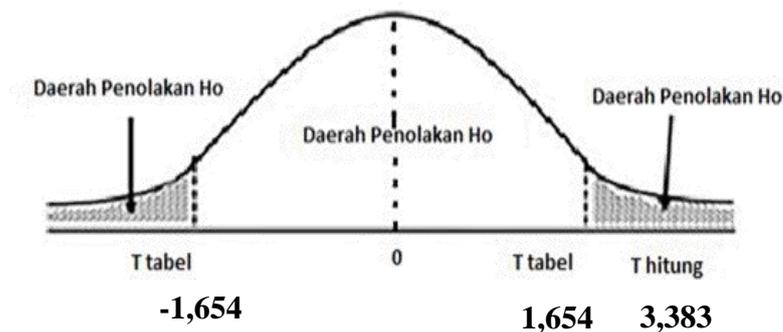
Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai t_{hitung} sebesar 4,874, sedangkan t_{tabel} 1,654 dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 1,654, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,874 > 1,654$. Nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 maka H_{a2} diterima dan H_{o2} tolak, sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil di atas dapat digambarkan pada gambar 4.3 sebagai berikut :



Gambar 4. 2
Variabel Kecerdasan Emosioal
Terhadap Produktivitas Kerja

3) Variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X3)

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa variabel kelelahan kerja (*burnout*) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,383 dan t_{tabel} 1,654 dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 3,383, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,383 > 1,654$. Nilai signifikansi variable kelelahan kerja (*burnout*) sebesar 0.001 yang artinya < 0.05 maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, sehingga dapat disimpulkan kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil di atas dapat digambarkan pada gambar 4.4 sebagai berikut :



Gambar 4. 3
Uji t Parsial Variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*)
Terhadap Produktivitas Kerja

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 t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $156-3-1 = 152$

sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,66. Berikut adalah hasil uji F yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji F (Simultan)

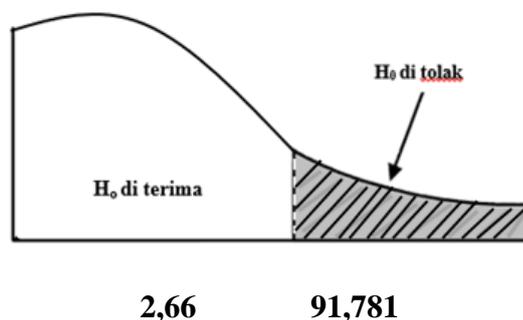
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1704.303	3	568.101	91.781	.000 ^b
	Residual	940.844	152	6.190		
	Total	2645.147	155			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (*Burnout*), Kecerdasan Emosional, *Human Relation*

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 91,781 lebih besar daripada F_{tabel} 2,66 ($91,781 > 2,66$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat di katakan bahwa variabel *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment*. Jadi hipotesis (H_{a4}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{o4}) di tolak. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan :



Gambar 4. 4
Kurva Statistik Uji F (Simultan)

D. Pembahasan

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

Menurut Effendy (2017) *human relation* adalah komunikasi *persuasive* yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara *human relation* terhadap produktivitas kerja bersifat searah yang di buktikan dengan nilai koefisien regresi variabel *human relation* sebesar 0,629. Yang berarti jika *human relation* (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,629. Variabel *human relation* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,710 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} (1,654) dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, hal ini menunjukkan bahwa *human relation* mempengaruhi secara signifikan. Hasil ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky Dwiyanti (2015) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengenalan, motivasi, empati serta keterampilan sosial.

Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja bersifat searah yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,589. Yang berarti jika kecerdasan emosional (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,589. Variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,874 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian ini maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Yudianto (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Pangemanan (2017) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) merupakan 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. Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja bersifat searah yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kelelahan kerja (*burnout*) sebesar 0,618. Yang berarti jika kelelahan kerja (*burnout*) (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,618. Variabel kelelahan kerja (*burnout*) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,383 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} (1,654) dan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan penelitian ini maka H_{a3} diterima dan

Ho₃ ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh secara signifikan. Hasil ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisyah Ramadhani Pratiwi (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2), kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa diperoleh hasil dari pengolahan data dari nilai F_{hitung} sebesar 2,66. Hal Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2, kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (4,430 > 2,66). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Ho₄ ditolak dan Ha₄ diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang *human relation*, kecerdasan emosional, kelelahan kerja (*burnout*) yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Hasil dari uji koefisien determinasi (adjust R square) yang menghasilkan nilai sebesar 0,637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*)) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment*, jadi dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel *human relation* memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment* dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 yang dapat di artikan dalam kategori kuat. *Human relation* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,629 dengan nilai t_{hitung} 4,710 lebih besar daripada t_{tabel} 1,654 dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari dalam penelitian ini H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang berarti *human relation* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment*.
2. Bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment* dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 yang dapat di artikan dalam kategori kuat. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,589 dengan nilai t_{hitung} 4,874 lebih besar daripada t_{tabel} 1,654 dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari dalam penelitian ini H_{a2} diterima dan H_{o2}

ditolak yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment*.

3. Bahwa variabel kelelahan kerja (*burnout*) memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment* dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,691 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Kelelahan kerja (*burnout*) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,618 dengan nilai t_{hitung} 3,383 lebih besar daripada t_{tabel} 1,654 dan memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dari dalam penelitian ini H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang berarti kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment*.
4. Bahwa variabel *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment*. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai F_{hitung} 91,781 lebih besar daripada F_{tabel} 2,66 ($91,781 > 2,66$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menunjukkan bahwa *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment*.
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*)) dalam penelitian ini mampu menjelaskan

variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya 36,3% di dapat dari perhitungannya (100% - 63,7%) dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang didapat diberikan sebagai berikut :

1. *Human relation* di PT. Ungaran Sari *Garment* harus diperbaiki dengan menciptakan komunikasi yang efektif. Seorang *cutting planner* harus memperhatikan arus penyampaian komunikasi yang dilakukan jelas, agar tidak terjadi kesalahpahaman mengenai *update* masalah *style/order* yang akan jalan di produksi. Seorang pimpinan dapat menggunakan komunikasi yang baik seperti melakukan *briefing*, diskusi, dan aktivitas kelompok kecil. Hal yang dapat di mengerti di sini adalah bahwa suatu proses hubungan yang baik adalah membutuhkan komunikasi, aktivitas, cara dan sarana lain sehingga dapat terjalin hubungan yang baik.
2. Kecerdasan emosional di PT. Ungaran Sari *Garment* masih kurang baik, contohnya tidak mampu mengendalikan emosi dengan rekan kerja, mudah marah atau frustrasi saat menghadapi masalah di tempat kerja, kesusahan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karena tidak mampu mengelola perasaan. Sebaiknya setiap karyawan perlu meningkatkan kemampuan refleksi dari pengalaman hidup sehari-hari maupun yang berasal dari rekan kerja dan menghindari berpikiran negatif yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Selain itu karyawan juga harus mulai belajar untuk mengekspresikan

atau mengungkapkan perasaannya secara tepat, jujur dan tegas serta mulai belajar untuk mengelola emosi negatif yang di rasakan dan memikirkan dampak dari setiap kata-kata yang di ucapkan terhadap perasaan orang lain. Untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, perusahaan sebaiknya bertindak sebagai fasilitator dan pendamping karyawan dalam melakukan pekerjaan, bukan hanya memerintah, tetapi juga mendengarkan, menyediakan dan melayani, sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan penuh ketenangan dan kedamaian.

3. Kelelahan kerja (*burnout*) di PT. Ungaran Sari *Garment* sebaiknya disesuaikan dengan standar kemampuan karyawan. *Burnout* terjadi karena beban kerja yang ditanggung lebih besar daripada kapasitas kita. Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik di PT. Ungaran Sari *Garment* memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengerti tujuan perusahaan, walaupun karyawan di hadapkan pada banyaknya beban kerja yang harus di penuhi dengan batas waktu tertentu, para karyawan juga harus belajar bagaimana menangani rasa stress dan frustrasi yang di hadapinya sehingga tidak berdampak buruk terhadap hasil kerjanya.
4. Saran bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti di tempat lain, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena faktor *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh sebesar 63,7% sehingga masih ada 36,3% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain variabel yang di teliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja seperti motivasi, kompensasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Scancom Indonesia Di Semarang. Jurnal Riset Manajemen*, 107-126.
- Arifah, N. (2015). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Delta Marlin Sandang Tekstil 1 Sragen . Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Aru, R. F., Muslichah, E. W., & Enny, I. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyaana Pada PT White Cement Balongbendo. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.*
- Aruan, D. A., Sitanggang, P. C., Lumban, T. N., & Harianja, L. (2022). *Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, Operating Leverage Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia . Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 2336-2344.
- Assa, F. A. (2022). *Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 436-451.
- Busro, M. (2018). *Teoriteori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Meidia Group.*
- Dwiyanti, R. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. Morich Indo Fashion Semarang). Jurnal Manajemen.*
- Effendy, O. U. (2019). *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.*

- Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). Analisis Kinerja Karyaan Bank Panin KCU Kota Surakarta. Edunomika, 4, 1-11.*
- Mubarok, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyaan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Inovation, 969-979.*
- Nasution , A. V., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen, 2, 33-46.*
- Pangestu, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan. Medan: Universitas Medan Area.*
- Patton, P. (2018). Emotional Intellegence Di Tempat Kera (Terjemahan Zaini Dahlan). Jakarta: Pustaka Delapratasa.*
- Popong, S., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia. Jiemar, 70-82.*
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jurnal Manajemen Tools, 235-249.*
- Pratiwi, A. R. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Sewing CV. Indonesia Live Garment Sragen. Surakarta.*
- Priyatno, D. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan Spss 20. Yogyakarta: Cv Andi Offset.*
- Rahman, A., & Kasmiuddin. (2017). Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Pekan Baru. JOM FISIP, 4, Pekan Baru.*
- Riada, M. R., Daik, I. E., & Leuanan, F. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Penyesuaian Sosial Mahasiswa Baru IAKN Kupang. Jurnal Sosial Humaniora Sigli, 205-214.*

- Safitri, F. S., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Indomarco Adi Prima Surabaya. Journal Of Business And Innovation Management*, 4, 1-13.
- Saladin, H., Lilianti, E., Kurnbani, A., & Tritama, E. Y. (2023). *Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Metode Economic Value Added (Mva) Pada Perusahaan Subsektor Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 269-284.
- Sampetoding, O. D., Kadir, R. A., & Sobarsyah. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar. Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 241-254.
- Saputra, F. (2023). *Implementasi Kurikulum Merdeka : Kecerdasan Emosional, Konsep Diri Dan Pola Belajar. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 15-20.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D . Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D . Bandung: Alfabeta.*
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan Spss. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.*
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.*
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syahfitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 161-166.
- Tamburaka, S., Hasbudin, Mustafa, S., & Sapitri, M. U. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* , 277-286.
- Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Mitra Global Prima Di Kota Cimahi . Jemsi*, 2842-2851.

Yudianto, A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Bersama ini saya, Triana dengan NIM 19510108 mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul :

“Human Relation, Kecerdasan Emosional, dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garment (Studi Kasus Bagian *Cutting PA 6*)”. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

A. PETUNJUK PENGISIAN

Saudara di minta untuk memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban **STS, TS, KS, S, SS** pada kolom yang telah di sediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

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. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMU/SMK S1
3. Usia : 18 – 25 tahun
 : 26 – 35 tahun
 : 36 – 45 tahun
 : > 45 tahun
4. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
5. Masa Kerja : tahun

LAMPIRAN 2

Daftar Pernyataan

A. Human Relation

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Komunikasi karyawan dan atasan baik dan lancar					
2.	Saling menghormati dan menghargai antara atasan dan bawahan					
3.	Menjaga hubungan antar sesama karyawan dan anggota tim demi kelancaran operasional perusahaan					
4.	Menerima perbedaan pendapat dan pandangan antar rekan kerja					
5.	Perusahaan memberikan layanan yang memang dibutuhkan klien					
6.	Saling percaya antara perusahaan dengan klien					
7.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati oleh perusahaan dan klien					
8.	Hubungan karyawan dengan masyarakat sekitar tempat kerja terjalin dengan baik					

B. Kecerdasan emosional

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu mengenali emosi saya					
2.	Saya mampu mengendalikan emosi secara baik					
3.	Saya mampu menahan emosi negatif					
4.	Saya selalu optimis menyelesaikan target meskipun terdapat halangan dan kemungkinan gagal					
5.	Saya memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja					

6.	Saya terampil dalam memotivasi diri sendiri					
7.	Saya mampu memahami orang lain					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain					

C. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kelelahan bekerja membuat saya sering frustrasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Kelelahan bekerja membuat tingkat emosional saya meningkat					
3.	Kelelahan bekerja dengan beban kerja yang tinggi membuat saya tertekan					
4.	Saya menjadi sensitive kepada orang lain ketika saya kelelahan bekerja					
5.	Kelelahan bekerja membuat saya terus menerus berpikiran untuk berhenti kerja					
6.	Kelelahan kerja membuat saya tidak dapat berkonsentrasi					
7.	Saya tidak puas dengan hasil kerja saya ketika kelelahan bekerja					
8.	Kelelahan kerja membuat saya tidak percaya diri saat menyelesaikan hal penting dalam pekerjaan					

D. Produktivitas kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan					
2.	Saya merasa pencapaian hasil kerja saya sudah maksimal					
3.	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki					

	kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya selalu ingin melakukan peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin.					
6.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.					
8.	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien					

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA UJI 10 RESPONDEN

No	Nama Responden	Pend.Terakhir	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja
1	Linda	SMK	36-45	Wanita	10th
2	Nungki	SMK	26-35	Wanita	8th
3	Leni	SMK	26-35	Wanita	8th
4	Hesti	SMK	26-35	Wanita	5th
5	Nurida	SMK	26-35	Wanita	8th
6	Fitrianingsih	SMK	26-35	Wanita	11th
7	Munav	SMK	26-35	Wanita	2th
8	Rizna	SMK	26-35	Wanita	6th
9	Sugiyarni	SMK	36-45	Wanita	22th
10	Choir	SMK	26-35	Wanita	7th

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA RESPONDEN

HASIL UJI COBA 10 RESPONDEN

1. Variabel *Human Relation* (X1)

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	T.X1
1	5	3	3	3	3	4	4	4	29
2	2	4	4	2	4	4	2	4	26
3	5	4	5	4	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	3	4	4	4	4	4	4	31
7	3	2	2	2	3	3	2	2	19
8	2	2	4	2	4	4	2	4	24
9	5	4	5	4	5	5	4	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32

2. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

RESPONDEN	X2.2	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	T.X2
1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	4	4	4	3	3	29
6	4	3	4	4	4	4	3	3	29
7	3	4	4	4	4	4	4	4	31
8	4	5	4	4	5	4	5	5	36
9	5	5	4	4	5	4	5	5	37
10	4	5	4	4	4	4	5	5	35

3. Variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X3)

RESPONDEN	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	T.X3
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	2	4	2	2	4	2	4	2	22
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	3	4	3	4	4	3	4	3	28
8	3	4	3	4	4	3	4	3	28
9	3	4	3	4	4	3	4	3	28
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24

4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	T.Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	5	4	5	4	4	5	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	5	5	4	5	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	3	4	3	4	4	3	4	28
8	5	5	4	5	4	4	5	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	5	4	5	5	4	5	36

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel *Human Relation* (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	T.X1
X1 .1	Pearson Correlation	1	.441	.313	.784*	.294	.552	.891*	.479	.762*
	Sig. (2-tailed)		.202	.379	.007	.410	.098	.001	.161	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1 .2	Pearson Correlation	.441	1	.662*	.667*	.593	.604	.600	.645*	.782*
	Sig. (2-tailed)	.202		.037	.035	.071	.065	.067	.044	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1 .3	Pearson Correlation	.313	.662*	1	.575	.952*	.917*	.447	.933*	.832*
	Sig. (2-tailed)	.379	.037		.082	.000	.000	.196	.000	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1 .4	Pearson Correlation	.784*	.667*	.575	1	.527	.557	.946*	.574	.881*
	Sig. (2-tailed)	.007	.035	.082		.117	.094	.000	.083	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1 .5	Pearson Correlation	.294	.593	.952*	.527	1	.881*	.345	.816*	.770*
	Sig. (2-tailed)	.410	.071	.000	.117		.001	.329	.004	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1 .6	Pearson Correlation	.552	.604	.917*	.557	.881*	1	.527	.959*	.873*
	Sig. (2-tailed)	.098	.065	.000	.094	.001		.118	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1 .7	Pearson Correlation	.891*	.600	.447	.946*	.345	.527	1	.563	.846*
	Sig. (2-tailed)	.001	.067	.196	.000	.329	.118		.090	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1 .8	Pearson Correlation	.479*	.645*	.933*	.574	.816*	.959*	.563	1	.871*
	Sig. (2- tailed)	.161	.044	.000	.083	.004	.000	.090		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
T. X1	Pearson Correlation	.762*	.782*	.832*	.881*	.770*	.873*	.846*	.871*	1
	Sig. (2- tailed)	.010	.007	.003	.001	.009	.001	.002	.001	
	N	10	10	10	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).										

2. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	T.X2
X2 .1	Pearson Correlation	1	.562	.667*	.667*	.791*	.667*	.559	.559	.767*
	Sig. (2- tailed)		.091	.035	.035	.006	.035	.093	.093	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2 .2	Pearson Correlation	.562	1	.542	.542	.761*	.542	.942*	.942*	.907*
	Sig. (2- tailed)	.091		.106	.106	.011	.106	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2 .3	Pearson Correlation	.667*	.542	1	1.000**	.791*	1.000**	.559	.559	.808*
	Sig. (2- tailed)	.035	.106		.000	.006	.000	.093	.093	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2 .4	Pearson Correlation	.667*	.542	1.000**	1	.791*	1.000**	.559	.559	.808*
	Sig. (2- tailed)	.035	.106	.000		.006	.000	.093	.093	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2 .5	Pearson Correlation	.791*	.761*	.791*	.791*	1	.791*	.707*	.707*	.900*
	Sig. (2- tailed)	.006	.011	.006	.006		.006	.022	.022	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2 .6	Pearson Correlation	.667*	.542	1.000**	1.000**	.791*	1	.559	.559	.808*
	Sig. (2- tailed)	.035	.106	.000	.000	.006		.093	.093	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X2.7	Pearson Correlation	.559	.942*	.559	.559	.707*	.559	1	1.000**	.916*
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.093	.093	.022	.093		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	.559	.942*	.559	.559	.707*	.559	1.000**	1	.916*
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.093	.093	.022	.093	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
T.X2	Pearson Correlation	.767*	.907*	.808*	.808*	.900*	.808*	.916*	.916*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.005	.005	.000	.005	.000	.000	
	N	10	10	10	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).										

3. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X3)

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	T.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.557	1.000**	.832*	.557	1.000**	.557	1.000**	.950**
	Sig. (2-tailed)		.094	.000	.003	.094	.000	.094	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.557	1	.557	.642*	1.000**	.557	1.000**	.557	.780**
	Sig. (2-tailed)	.094		.094	.045	.000	.094	.000	.094	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	1.000**	.557	1	.832*	.557	1.000**	.557	1.000**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094		.003	.094	.000	.094	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.832*	.642*	.832*	1	.642*	.832*	.642*	.832*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.003	.045	.003		.045	.003	.045	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.557	1.000**	.557	.642*	1	.557	1.000**	.557	.780**
	Sig. (2-tailed)	.094	.000	.094	.045		.094	.000	.094	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	1.000**	.557	1.000**	.832*	.557	1	.557	1.000**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.000	.003	.094		.094	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X3.7	Pearson Correlation	.557	1.000**	.557	.642*	1.000**	.557	1	.557	.780**
	Sig. (2-tailed)	.094	.000	.094	.045	.000	.094		.094	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	1.000**	.557	1.000**	.832*	.557	1.000**	.557	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.000	.003	.094	.000	.094		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
T.X3	Pearson Correlation	.950**	.780**	.950**	.896**	.780**	.950**	.780**	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.008	.000	.008	.000	
	N	10	10	10	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).										

4. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	T.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.796*	.667*	.796**	.667*	.667*	.796*	.667*	.898*
	Sig. (2-tailed)		.006	.035	.006	.035	.035	.006	.035	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.796*	1	.429	1.000*	.429	.429	1.000**	.429	.833*
	Sig. (2-tailed)	.006		.217	.000	.217	.217	.000	.217	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.667*	.429	1	.429	1.000**	1.000**	.429	1.000**	.852*
	Sig. (2-tailed)	.035	.217		.217	.000	.000	.217	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.796*	1.000**	.429	1	.429	.429	1.000**	.429	.833*
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.217		.217	.217	.000	.217	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.667*	.429	1.000**	.429	1	1.000**	.429	1.000**	.852*
	Sig. (2-tailed)	.035	.217	.000	.217		.000	.217	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	.667*	.429	1.000**	.429	1.000**	1	.429	1.000**	.852*
	Sig. (2-tailed)	.035	.217	.000	.217	.000		.217	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	.796*	1.000**	.429	1.000*	.429	.429	1	.429	.833*

	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.217	.000	.217	.217		.217	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y8	Pearson Correlation	.667*	.429	1.000**	.429	1.000**	1.000**	.429	1	.852*
	Sig. (2-tailed)	.035	.217	.000	.217	.000	.000	.217		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
T.Y	Pearson Correlation	.898*	.833*	.852*	.833**	.852**	.852**	.833*	.852*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.003	.002	.002	.003	.002	
	N	10	10	10	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).										

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Human Relation* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	8

4. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	8

LAMPIRAN 7**TABULASI DATA UJI 156 RESPONDEN**

No	Nama Responden	Pend. Terakhir	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja
1	Febrilina	SMK	18-25	Wanita	7 th
2	Rahma	SMK	18-25	Wanita	5 th
3	Fibriana	SMK	26-35	Wanita	7 th
4	Fetiani	SMK	36-45	Wanita	8 th
5	Rini	SMK	26-35	Wanita	6 th
6	Elia	SMK	18-25	Wanita	5 th
7	Sri Rejeki	SMK	36-45	Wanita	26 th
8	Farida	SMK	26-35	Wanita	7 th
9	Yulita	SMK	26-35	Wanita	8 th
10	Dahlia	SMK	18-25	Wanita	5 th
11	Afifah	SMK	18-25	Wanita	6 th
12	Muna	SMK	18-25	Wanita	4 th
13	Indriyati	SMK	18-25	Wanita	5 th
14	Erna	SMK	18-25	Wanita	3 th
15	Amel	SMK	18-25	Wanita	5 th
16	Dian	SMK	18-25	Wanita	4 th
17	Adelia	SMK	18-25	Wanita	6 th
18	Diah	SMK	18-25	Wanita	5 th
19	Laras	SMK	18-25	Wanita	4 th
20	Dewi	SMK	18-25	Wanita	3 th
21	Dyah	SMK	26-36	Wanita	8 th
22	Novi	SMK	18-25	Wanita	4 th
23	Titin	SMK	26-35	Wanita	8 th
24	Nurul	SMK	18-25	Wanita	3 th
25	Cory	SMK	18-25	Wanita	2 th
26	Trismi	SMK	26-35	Wanita	6 th
27	Eni	SMK	> 45	Wanita	25 th
28	Ningsih	SMK	36-45	Wanita	9 th
29	Ika	SMK	18-25	Wanita	3 th
30	Vita	SMK	18-25	Wanita	4 th
31	Sahdiyah	SMK	18-25	Wanita	5 th
32	Nanda	SMK	18-25	Wanita	4 th
33	Arifah	SMK	18-25	Wanita	6 th
34	Atik	SMK	18-25	Wanita	5 th
35	Anik	SMK	18-25	Wanita	6 th

36	Frida	SMK	18-25	Wanita	5 th
37	Sintia	SMK	18-25	Wanita	6 th
38	Fia	SMK	18-25	Wanita	4 th
39	Ana	SMK	18-25	Wanita	6 th
40	Widya	SMK	18-25	Wanita	5 th
41	Arika	SMK	18-25	Wanita	3 th
42	Nisa	SMK	26-35	Wanita	7 th
43	Rifka	SMK	26-35	Wanita	7 th
44	Nita	SMK	18-25	Wanita	4 th
45	Azahra	SMK	18-25	Wanita	3 th
46	Hanum	SMK	18-25	Wanita	4 th
47	Nina	SMK	26-35	Wanita	6 th
48	Ira	SMK	36-45	Wanita	9 th
49	Nada	SMK	26-35	Wanita	6 th
50	Felika	SMK	18-25	Wanita	5 th
51	Andis	SMK	18-25	Wanita	4 th
52	Anisatul	SMK	26-35	Wanita	6 th
53	Sulastri	SMK	26-35	Wanita	7 th
54	Irma	SMK	18-25	Wanita	4 th
55	Khusnul	SMK	18-25	Wanita	5 th
56	Lilis	SMK	36-45	Wanita	8 th
57	Harmita	SMK	18-25	Wanita	2 th
58	Elfi	SMK	26-35	Wanita	6 th
59	Fina	SMK	18-25	Wanita	3 th
60	Krisna	SMK	26-35	Wanita	6 th
61	Titi	SMK	26-35	Wanita	8 th
62	Indah	SMK	26-35	Wanita	8 th
63	Risti	SMK	18-25	Wanita	2 th
64	Silvi	SMK	26-35	Wanita	8 th
65	Tias	SMK	26-35	Wanita	8 th
66	Ria	SMK	26-35	Wanita	8 th
67	Vivi	SMK	26-35	Wanita	10 th
68	Endang	SMK	18-25	Wanita	2 th
69	Ariati	SMK	26-35	Wanita	8 th
70	Kismi	SMK	26-35	Wanita	8 th
71	Santi	SMK	26-35	Wanita	6 th
72	Wening	S1	26-35	Wanita	3 th
73	Suparti	SMK	18-25	Wanita	3 th
74	Lasmi	SMK	18-25	Wanita	2 th

75	Winarsih	SMK	18-25	Wanita	3 th
76	Bilqis	SMK	18-25	Wanita	2 th
77	Isna	SMK	18-25	Wanita	2 th
78	Putri	SMK	26-35	Wanita	8 th
79	Endah	SMK	26-35	Wanita	10 th
80	Intan	SMK	18-25	Wanita	5 th
81	Umi	SMK	18-25	Wanita	5 th
82	Yusi	SMK	18-25	Wanita	3 th
83	Tia Miftahul	SMK	18-25	Wanita	2 th
84	Wardani	SMK	18-25	Wanita	2 th
85	Vonnie	S1	26-35	Wanita	9 th
86	Tati	SMK	26-35	Wanita	5 th
87	Yunita	SMK	18-25	Wanita	2 th
88	Eva	SMK	18-25	Wanita	2 th
89	Salma	SMK	26-35	Wanita	2 th
90	Yuliana	SMK	18-25	Wanita	3 th
91	Kudhori	S1	36-45	Pria	16 th
92	Hasta	S1	36-45	Pria	15 th
93	Nabil	S1	26-35	Pria	4 th
94	Arjuna	S1	26-35	Pria	6 th
95	Aprilian	S1	25-35	Pria	6 th
96	Wisnu	SMK	26-35	Pria	3 th
97	Rizal	SMK	26-35	Pria	2 th
98	Aji Santoso	SMK	26-35	Pria	3 th
99	Fajar	SMK	18-25	Pria	2 th
100	Fahrur	SMK	18-25	Pria	3 th
101	Ardi	SMK	18-25	Pria	4 th
102	Iqbal	SMK	18-25	Pria	4 th
103	Dani	SMK	18-25	Pria	3 th
104	Dimas	SMK	18-25	Pria	5 th
105	Candra	SMK	18-25	Pria	5 th
106	Saeful	SMK	18-25	Pria	3 th
107	Hilman	SMK	18-25	Pria	2 th
108	Andra Carel	S1	18-25	Pria	2 th
109	Jalud	S1	26-35	Pria	7 th
110	Rifal	S1	36-45	Pria	15 th
111	Ahmad	SMK	26-35	Pria	3 th
112	Arya	SMK	18-25	Pria	3 th
113	Bayu	SMK	26-35	Pria	5 th

114	Wawan	SMK	26-35	Pria	5 th
115	Ridwan	SMK	18-25	Pria	3 th
116	Asep	SMK	18-25	Pria	3 th
117	Dayat	SMK	26-35	Pria	2 th
118	Alfian	SMK	26-35	Pria	5 th
119	Lukman	SMK	26-35	Pria	2 th
120	Hakim	SMK	26-35	Pria	2 th
121	Rasyid	SMK	18-25	Pria	3 th
122	Lubis	SMK	18-25	Pria	3 th
123	Agung	SMK	18-25	Pria	4 th
124	Chanif	SMK	26-35	Pria	8 th
125	Eko	SMK	18-25	Pria	2 th
126	David	S1	26-35	Pria	2 th
127	Fakih	SMK	18-25	Pria	2 th
128	Farida	SMK	18-25	Wanita	2 th
129	Afif	SMK	18-25	Pria	3 th
130	Sandi	SMK	26-35	Pria	4 th
131	Maya	SMK	26-35	Wanita	7 th
132	Yuliya	SMK	26-35	Wanita	6 th
133	Shinta	SMK	26-35	Wanita	3 th
134	Eka	S1	36-45	Wanita	14 th
135	Nunik	SMK	18-25	Wanita	6 th
136	Desi	SMK	18-25	Wanita	6 th
137	Lisa	SMK	26-35	Wanita	8 th
138	Sari	SMK	18-25	Wanita	3 th
139	Citra	SMK	18-25	Wanita	3 th
140	Metty	SMK	36-45	Wanita	23 th
141	Mirna	SMK	36-45	Wanita	22 th
142	Fatimah	SMK	18-25	Wanita	2 th
143	Fitria	SMK	36-45	Wanita	11 th
144	Bagas Aryo	SMK	18-25	Pria	2 th
145	Agus	SMK	18-25	Pria	2 th
146	Pandu Edu	S1	26-35	Pria	2 th
147	Ayu	SMK	18-25	Wanita	2 th
148	Meiyanti	SMK	36-45	Wanita	12 th
149	Ainun	SMK	26-35	Wanita	8 th
150	Bina Anjasmara	SMK	26-35	Pria	6 th
151	Adi	SMK	26-35	Pria	6 th
152	Anwar	SMK	26-35	Pria	5 th

153	Basil	SMK	18-25	Pria	3 th
154	Sabar	SMK	18-25	Pria	3 th
155	Riki	S1	26-35	Pria	4 th
156	Novan	S1	26-35	Pria	4 th

LAMPIRAN 8

TABULASI DATA

HASIL UJI 156 RESPONDEN

1. Jawaban Responden Variabel *Human Relation* (X1)

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	T.X1
1	4	3	3	5	2	4	3	2	26
2	2	4	4	2	5	5	4	4	30
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	2	3	4	4	4	4	1	26
5	4	3	3	4	4	4	4	4	30
6	4	4	5	3	2	4	4	4	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31
10	2	4	2	4	3	3	4	4	26
11	4	4	5	4	5	5	3	3	33
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	4	5	3	3	3	3	3	3	27
15	5	5	5	5	4	4	4	4	36
16	3	3	3	4	4	5	4	5	31
17	3	3	3	3	3	3	2	2	22
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	2	30
20	2	5	5	3	3	3	2	4	27
21	3	5	4	5	5	3	2	4	31
22	4	2	2	2	5	5	5	4	29
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	2	2	2	2	2	2	2	2	16
25	5	5	3	3	3	3	5	4	31
26	4	5	4	3	3	3	4	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	2	2	4	2	5	3	2	24
29	4	5	5	5	4	5	5	5	38
30	3	3	3	3	3	3	4	4	26
31	3	4	3	3	3	3	4	3	26
32	4	4	3	4	2	3	3	2	25
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32

34	3	3	4	3	3	3	3	4	26
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	3	31
37	3	3	5	3	4	3	3	2	26
38	4	5	4	4	3	4	4	4	32
39	5	5	4	4	4	4	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	5	33
41	3	3	2	2	3	2	2	2	19
42	3	4	4	4	4	3	4	4	30
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	5	4	3	4	3	4	4	31
45	3	3	3	4	4	2	4	4	27
46	4	4	2	4	4	4	4	4	30
47	3	3	4	4	4	4	4	4	30
48	3	3	4	3	3	4	4	3	27
49	4	4	4	3	4	3	4	4	30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	2	5	4	4	4	4	3	30
52	2	5	5	4	4	4	4	4	32
53	3	3	3	3	3	3	3	4	25
54	4	4	4	4	2	2	2	3	25
55	4	4	4	3	5	5	4	4	33
56	3	3	3	4	3	4	4	4	28
57	4	2	4	3	3	3	3	3	25
58	2	5	5	5	5	3	3	3	31
59	3	3	4	4	4	4	4	4	30
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	4	3	3	4	4	4	4	30
62	4	4	4	4	5	5	5	5	36
63	3	3	3	4	3	3	4	3	26
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	3	3	3	4	4	4	3	3	27
66	4	3	3	4	4	4	3	3	28
67	5	5	4	4	4	4	4	4	34
68	2	2	2	3	4	4	4	4	25
69	4	4	4	4	5	5	5	5	36
70	3	3	3	3	4	4	4	4	28
71	4	5	5	5	5	5	5	5	39
72	4	3	3	3	3	3	3	3	25
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	3	3	3	2	3	3	2	3	22

75	2	4	4	4	4	4	4	3	29
76	4	2	2	2	2	2	2	2	18
77	3	4	4	4	4	3	4	4	30
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	5	5	5	4	4	4	2	2	31
80	4	2	2	2	2	2	2	3	19
81	3	3	3	3	3	3	3	3	24
82	3	3	4	3	4	4	3	4	28
83	4	4	4	4	4	4	4	3	31
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	4	4	4	5	5	5	4	4	35
86	4	4	4	4	5	5	5	5	36
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24
88	4	4	4	4	4	4	2	2	28
89	4	4	3	4	4	4	3	3	29
90	4	3	3	5	2	4	3	2	26
91	2	4	4	2	5	5	4	4	30
92	5	5	4	4	4	4	4	4	34
93	4	2	3	4	4	4	4	1	26
94	4	3	3	4	4	4	4	4	30
95	4	4	5	3	2	4	4	4	30
96	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	4	4	3	4	4	4	4	4	31
99	2	4	2	4	3	3	4	4	26
100	4	4	5	4	5	5	3	3	33
101	5	5	5	5	5	5	5	5	40
102	5	4	4	4	4	4	4	4	33
103	4	5	3	3	3	3	3	3	27
104	5	5	5	5	4	4	4	4	36
105	3	3	3	4	4	5	4	5	31
106	3	3	3	3	3	3	2	2	22
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	4	4	4	4	4	4	4	2	30
109	2	5	5	3	3	3	2	4	27
110	3	5	4	5	5	3	2	4	31
111	4	2	2	2	5	5	5	4	29
112	4	4	4	4	4	4	4	4	32
113	2	2	2	2	2	2	2	2	16
114	5	5	3	3	3	3	5	4	31
115	4	5	4	3	3	3	4	4	30

116	4	4	4	4	4	4	4	4	32
117	4	2	2	4	2	5	3	2	24
118	4	5	5	5	4	5	5	5	38
119	3	3	3	3	3	3	4	4	26
120	3	4	3	3	3	3	4	3	26
121	4	4	3	4	2	3	3	2	25
122	4	4	4	4	4	4	4	4	32
123	3	3	4	3	3	3	3	4	26
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32
125	4	4	4	4	4	4	4	3	31
126	3	3	5	3	4	3	3	2	26
127	4	5	4	4	3	4	4	4	32
128	5	5	4	4	4	4	4	4	34
129	4	4	4	4	4	4	4	5	33
130	3	3	2	2	3	2	2	2	19
131	3	4	4	4	4	3	4	4	30
132	4	4	4	4	4	4	4	4	32
133	4	5	4	3	4	3	4	4	31
134	3	3	3	4	4	2	4	4	27
135	4	4	2	4	4	4	4	4	30
136	3	3	4	4	4	4	4	4	30
137	3	3	4	3	3	4	4	3	27
138	4	4	4	3	4	3	4	4	30
139	4	4	4	4	4	4	4	4	32
140	4	2	5	4	4	4	4	3	30
141	2	5	5	4	4	4	4	4	32
142	3	3	3	3	3	3	3	4	25
143	4	4	4	4	2	2	2	3	25
144	4	4	4	3	5	5	4	4	33
145	3	3	3	3	2	2	2	2	20
146	4	4	4	4	3	3	3	3	28
147	3	3	3	3	2	2	2	2	20
148	3	3	3	3	4	4	4	4	28
149	4	4	4	4	5	5	5	5	36
150	4	4	4	4	5	5	5	5	36
151	2	2	2	2	2	2	2	2	16
152	3	3	3	4	3	3	4	3	26
153	3	3	3	3	3	3	3	3	24
154	3	3	4	4	4	4	4	4	30
155	4	4	4	4	4	4	4	5	33
156	3	3	3	3	3	3	2	2	22

2. Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

RESPONDEN	X2.2	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	T.X2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	4	3	2	2	5	2	4	4	26
3	3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	5	4	4	4	4	2	4	2	29
5	4	4	3	3	5	5	5	3	32
6	4	4	4	4	4	4	3	4	31
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	3	3	4	5	3	4	28
10	4	4	4	3	3	3	3	3	27
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	5	5	4	5	5	4	37
13	5	5	5	5	5	4	3	4	36
14	3	3	3	3	3	3	4	4	26
15	4	5	4	4	4	5	4	3	33
16	5	5	5	4	2	4	4	4	33
17	3	3	2	2	4	3	3	2	22
18	4	4	4	4	4	5	5	4	34
19	4	4	2	4	4	4	4	4	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	5	4	4	2	4	4	4	5	32
22	2	5	4	4	4	3	4	4	30
23	4	4	4	5	5	4	5	5	36
24	2	2	2	3	2	3	3	2	19
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30
26	2	2	4	2	4	5	5	4	28
27	4	5	4	5	5	4	4	4	35
28	4	4	3	3	2	3	2	3	24
29	5	5	4	4	4	4	4	4	34
30	3	4	3	4	4	4	4	4	30
31	4	4	4	4	4	2	2	2	26
32	3	3	3	3	3	4	4	3	26
33	3	3	4	3	4	4	4	4	29
34	3	4	3	4	3	4	4	4	29
35	5	5	4	5	3	3	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	3	31
37	2	2	4	4	4	4	4	3	27
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32

39	5	4	5	5	4	4	5	4	36
40	5	4	4	4	5	5	4	5	36
41	2	2	2	2	2	2	2	2	16
42	2	4	4	4	4	4	5	5	32
43	5	4	5	5	4	3	3	3	32
44	3	3	4	3	3	4	4	5	29
45	4	2	4	4	2	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	3	3	3	4	4	4	4	4	29
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	5	5	5	4	2	33
51	3	4	4	4	4	3	3	3	28
52	4	4	4	4	4	4	4	5	33
53	3	3	3	3	3	3	3	4	25
54	3	3	4	4	4	3	3	3	27
55	4	4	4	4	4	4	4	2	30
56	4	4	5	4	4	4	4	4	33
57	5	5	4	4	4	4	4	3	33
58	3	3	4	3	4	4	4	3	28
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	5	4	3	3	4	2	4	4	29
61	4	4	4	5	5	4	4	4	34
62	4	4	4	4	5	5	5	2	33
63	3	3	4	3	5	4	2	3	27
64	3	4	3	2	4	3	2	3	24
65	5	5	2	4	3	3	3	3	28
66	4	4	4	4	4	3	3	3	29
67	4	4	4	4	4	4	4	5	33
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	3	3	4	4	4	4	3	29
71	4	4	5	5	5	5	5	5	38
72	4	3	3	3	3	3	3	3	25
73	4	4	5	5	4	5	5	2	34
74	4	4	4	2	2	4	4	2	26
75	3	3	5	4	4	2	2	2	25
76	2	2	2	2	2	2	2	2	16
77	4	4	4	4	3	3	3	3	28
78	5	5	4	4	4	4	4	4	34
79	3	3	4	3	3	3	3	3	25

80	3	3	3	2	2	2	2	3	20
81	2	2	4	4	4	4	2	2	24
82	4	4	4	4	4	4	3	3	30
83	4	4	4	4	4	3	3	3	29
84	5	5	5	5	4	4	4	4	36
85	4	4	5	5	5	5	5	5	38
86	4	4	4	5	5	4	3	3	32
87	4	4	4	3	3	2	2	2	24
88	4	4	4	2	2	2	2	3	23
89	4	4	4	3	3	3	4	4	29
90	3	3	3	3	3	3	3	3	24
91	4	3	2	2	5	2	4	4	26
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	5	4	4	4	4	2	4	2	29
94	4	4	3	3	5	5	5	3	32
95	4	4	4	4	4	4	3	4	31
96	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	3	3	3	3	4	5	3	4	28
99	4	4	4	3	3	3	3	3	27
100	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101	5	4	5	5	4	5	5	4	37
102	5	5	5	5	5	4	3	4	36
103	3	3	3	3	3	3	4	4	26
104	4	5	4	4	4	5	4	3	33
105	5	5	5	4	2	4	4	4	33
106	3	3	2	2	4	3	3	2	22
107	4	4	4	4	4	5	5	4	34
108	4	4	2	4	4	4	4	4	30
109	3	3	3	3	3	3	3	3	24
110	5	4	4	2	4	4	4	5	32
111	2	5	4	4	4	3	4	4	30
112	4	4	4	5	5	4	5	5	36
113	2	2	2	3	2	3	3	2	19
114	4	3	3	4	4	4	4	4	30
115	2	2	4	2	4	5	5	4	28
116	4	5	4	5	5	4	4	4	35
117	4	4	3	3	2	3	2	3	24
118	5	5	4	4	4	4	4	4	34
119	3	4	3	4	4	4	4	4	30
120	4	4	4	4	4	2	2	2	26

121	3	3	3	3	3	4	4	3	26
122	3	3	4	3	4	4	4	4	29
123	3	4	3	4	3	4	4	4	29
124	5	5	4	5	3	3	4	4	33
125	4	4	4	4	4	4	4	3	31
126	2	2	4	4	4	4	4	3	27
127	4	4	4	4	4	4	4	4	32
128	5	4	5	5	4	4	5	4	36
129	5	4	4	4	5	5	4	5	36
130	2	2	2	2	2	2	2	2	16
131	2	4	4	4	4	4	5	5	32
132	5	4	5	5	4	3	3	3	32
133	3	3	4	3	3	4	4	5	29
134	4	2	4	4	2	4	4	4	28
135	4	4	4	4	4	4	4	4	32
136	4	4	4	4	4	4	4	4	32
137	3	3	3	4	4	4	4	4	29
138	4	4	4	4	4	4	4	4	32
139	4	4	4	5	5	5	4	2	33
140	3	4	4	4	4	3	3	3	28
141	4	4	4	4	4	4	4	5	33
142	3	3	3	3	3	3	3	4	25
143	3	3	4	4	4	3	3	3	27
144	4	4	4	4	4	4	4	2	30
145	4	4	5	4	4	4	4	4	33
146	5	5	4	4	4	4	4	3	33
147	3	3	3	3	3	3	2	2	22
148	3	3	3	3	2	2	2	2	20
149	3	3	3	3	2	2	2	2	20
150	2	2	2	2	2	2	2	2	16
151	2	2	2	2	2	2	2	2	16
152	3	3	3	3	3	3	2	3	22
153	3	4	3	2	4	3	2	3	24
154	2	2	2	2	2	2	2	2	16
155	2	2	2	2	2	3	3	3	19
156	4	4	5	5	5	5	5	5	38

3. Jawaban Responden Variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) (X3)

RESPONDEN	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	T.X3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	4	3	2	2	5	2	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	2	4	2	29
5	4	4	3	3	5	5	5	3	32
6	4	4	4	4	4	4	3	4	31
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	3	3	4	5	3	4	28
10	4	4	4	3	3	3	3	3	27
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	5	5	4	5	5	4	37
13	5	5	5	5	5	4	3	4	36
14	3	3	3	3	3	3	4	4	26
15	4	5	4	4	4	5	4	3	33
16	5	5	5	4	2	4	4	4	33
17	3	3	2	2	4	3	3	2	22
18	4	4	4	4	4	5	5	4	34
19	4	4	2	4	4	4	4	4	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	5	4	4	2	4	4	4	5	32
22	2	5	4	4	4	3	4	4	30
23	4	4	4	5	5	4	5	5	36
24	2	2	2	3	2	3	3	2	19
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30
26	2	2	4	2	4	5	5	4	28
27	4	5	4	5	5	4	4	4	35
28	4	4	3	3	2	3	2	3	24
29	5	5	4	4	4	4	4	4	34
30	3	4	3	4	4	4	4	4	30
31	4	4	4	4	4	2	2	2	26
32	3	3	3	3	3	4	4	3	26
33	3	3	4	3	4	4	4	4	29
34	3	4	3	4	3	4	4	4	29
35	5	5	4	5	3	3	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	3	31
37	2	2	4	4	4	4	4	3	27
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32

39	5	4	5	5	4	4	5	4	36
40	5	4	4	4	5	5	4	5	36
41	2	2	2	2	2	2	2	2	16
42	2	4	4	4	4	4	5	5	32
43	5	4	5	5	4	3	3	3	32
44	3	3	4	3	3	4	4	5	29
45	4	2	4	4	2	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	3	3	3	4	4	4	4	4	29
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	5	5	5	4	2	33
51	3	4	4	4	4	3	3	3	28
52	4	4	4	4	4	4	4	5	33
53	3	3	3	3	3	3	3	4	25
54	3	3	4	4	4	3	3	3	27
55	4	4	4	4	4	4	4	2	30
56	4	4	5	4	4	4	4	4	33
57	5	5	4	4	4	4	4	3	33
58	3	3	4	3	4	4	4	3	28
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	5	4	3	3	4	2	4	4	29
61	4	4	4	5	5	4	4	4	34
62	4	4	4	4	5	5	5	2	33
63	3	3	4	3	5	4	2	3	27
64	3	4	3	2	4	3	2	3	24
65	5	5	2	4	3	3	3	3	28
66	4	4	4	4	4	3	3	3	29
67	4	4	4	4	4	4	4	5	33
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	3	3	4	4	4	4	3	29
71	4	4	5	5	5	5	5	5	38
72	4	3	3	3	3	3	3	3	25
73	4	4	5	5	4	5	5	2	34
74	4	4	4	2	2	4	4	2	26
75	3	3	5	4	4	2	2	2	25
76	2	2	2	2	2	2	2	2	16
77	4	4	4	4	3	3	3	3	28
78	5	5	4	4	4	4	4	4	34
79	3	3	4	3	3	3	3	3	25

80	3	3	3	2	2	2	2	3	20
81	2	2	4	4	4	4	2	2	24
82	4	4	4	4	4	4	3	3	30
83	4	4	4	4	4	3	3	3	29
84	5	5	5	5	4	4	4	4	36
85	4	4	5	5	5	5	5	5	38
86	4	4	4	5	5	4	3	3	32
87	4	4	4	3	3	2	2	2	24
88	4	4	4	2	2	2	2	3	23
89	4	4	4	3	3	3	4	4	29
90	3	3	3	3	3	3	3	3	24
91	4	3	2	2	5	2	4	4	26
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	5	4	4	4	4	2	4	2	29
94	4	4	3	3	5	5	5	3	32
95	4	4	4	4	4	4	3	4	31
96	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	3	3	3	3	4	5	3	4	28
99	4	4	4	3	3	3	3	3	27
100	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101	5	4	5	5	4	5	5	4	37
102	5	5	5	5	5	4	3	4	36
103	3	3	3	3	3	3	4	4	26
104	4	5	4	4	4	5	4	3	33
105	5	5	5	4	2	4	4	4	33
106	3	3	2	2	4	3	3	2	22
107	4	4	4	4	4	5	5	4	34
108	4	4	2	4	4	4	4	4	30
109	3	3	3	3	3	3	3	3	24
110	5	4	4	2	4	4	4	5	32
111	2	5	4	4	4	3	4	4	30
112	4	4	4	5	5	4	5	5	36
113	2	2	2	3	2	3	3	2	19
114	4	3	3	4	4	4	4	4	30
115	2	2	4	2	4	5	5	4	28
116	4	5	4	5	5	4	4	4	35
117	4	4	3	3	2	3	2	3	24
118	5	5	4	4	4	4	4	4	34
119	3	4	3	4	4	4	4	4	30
120	4	4	4	4	4	2	2	2	26

121	3	3	3	3	3	4	4	3	26
122	3	3	4	3	4	4	4	4	29
123	3	4	3	4	3	4	4	4	29
124	5	5	4	5	3	3	4	4	33
125	4	4	4	4	4	4	4	3	31
126	2	2	4	4	4	4	4	3	27
127	4	4	4	4	4	4	4	4	32
128	5	4	5	5	4	4	5	4	36
129	5	4	4	4	5	5	4	5	36
130	2	2	2	2	2	2	2	2	16
131	2	4	4	4	4	4	5	5	32
132	5	4	5	5	4	3	3	3	32
133	3	3	4	3	3	4	4	5	29
134	4	2	4	4	2	4	4	4	28
135	4	4	4	4	4	4	4	4	32
136	4	4	4	4	4	4	4	4	32
137	3	3	3	4	4	4	4	4	29
138	4	4	4	4	4	4	4	4	32
139	4	4	4	5	5	5	4	2	33
140	3	4	4	4	4	3	3	3	28
141	4	4	4	4	4	4	4	5	33
142	3	3	3	3	3	3	3	4	25
143	3	3	4	4	4	3	3	3	27
144	4	4	4	4	4	4	4	2	30
145	4	4	5	4	4	4	4	4	33
146	5	5	4	4	4	4	4	3	33
147	3	3	4	3	4	4	4	3	28
148	4	4	5	5	5	5	5	5	38
149	4	4	5	5	5	5	5	5	38
150	4	4	4	4	5	4	4	4	36
151	4	4	5	5	5	5	5	5	38
152	4	4	5	5	5	5	5	5	38
153	4	4	5	5	5	5	5	5	38
154	4	4	4	4	4	4	4	4	32
155	4	4	4	4	4	3	3	5	33
156	4	4	4	4	4	4	4	5	33

4. Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	T.Y
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	2	2	4	5	5	5	5	30
4	3	3	3	3	3	5	3	3	26
5	3	3	3	3	4	5	4	4	29
6	4	4	4	4	4	2	2	4	28
7	2	2	3	5	5	3	3	2	25
8	3	2	2	4	4	5	5	5	30
9	4	4	2	2	2	2	4	4	24
10	4	4	3	3	3	3	3	5	28
11	5	5	5	5	5	5	3	3	36
12	5	5	5	5	3	3	4	5	35
13	4	4	4	4	4	5	5	4	34
14	3	3	4	4	4	4	2	3	27
15	4	3	4	4	4	5	5	4	33
16	4	5	5	5	4	4	3	5	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	5	4	5	5	5	3	5	35
19	4	3	3	5	5	3	3	4	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	5	4	4	5	3	3	5	2	31
22	4	4	4	2	2	4	4	4	28
23	5	5	5	4	4	3	5	4	35
24	2	2	2	2	2	2	2	2	16
25	4	5	4	5	4	3	3	4	32
26	3	3	3	4	5	4	3	3	28
27	4	5	4	4	2	4	5	4	32
28	4	4	2	2	2	4	3	4	25
29	5	5	5	5	4	5	5	4	38
30	3	3	4	4	4	3	3	3	27
31	2	2	2	2	2	5	5	4	24
32	3	3	3	3	3	3	4	5	27
33	4	3	4	3	4	4	4	4	30
34	3	3	4	3	4	4	2	2	25
35	4	4	4	4	5	5	2	4	32
36	4	4	4	4	4	4	2	4	30
37	3	3	3	2	3	3	5	5	27
38	4	4	4	4	4	4	5	4	33

39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	2	2	3	2	2	2	2	4	19
42	3	5	5	4	4	4	2	4	31
43	5	4	4	4	5	4	5	3	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	3	3	3	4	3	3	3	25
46	4	4	4	4	3	4	3	4	30
47	3	4	4	4	4	4	3	4	30
48	4	4	2	2	2	4	4	5	27
49	4	4	4	5	5	4	4	4	34
50	4	3	3	4	4	4	4	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	2	30
52	5	5	5	5	5	2	5	2	34
53	3	4	3	4	4	3	3	4	28
54	4	4	4	2	5	5	2	5	31
55	3	3	4	4	3	3	3	4	27
56	4	4	3	4	4	4	4	4	31
57	4	4	4	3	4	4	4	3	30
58	4	4	4	2	5	2	2	5	28
59	3	4	4	4	4	2	4	4	29
60	4	3	4	4	4	4	4	4	31
61	4	3	4	3	4	4	4	4	30
62	4	4	4	4	5	5	5	5	36
63	4	4	2	4	4	4	4	4	30
64	4	4	3	4	3	3	2	4	27
65	3	3	4	3	3	3	3	3	25
66	3	3	3	4	4	4	4	4	29
67	5	4	5	5	5	4	2	5	35
68	4	4	2	2	4	4	4	4	28
69	4	5	4	5	4	5	4	5	36
70	4	4	4	4	4	2	4	4	30
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	2	2	2	2	4	4	4	4	24
73	4	4	5	4	5	5	4	5	36
74	3	3	3	4	3	4	3	3	26
75	4	5	4	3	3	4	3	3	29
76	2	2	5	3	3	2	2	2	21
77	3	5	3	3	3	3	4	3	27
78	2	4	4	4	2	4	5	5	30
79	3	5	3	3	4	3	3	3	27

80	4	3	3	4	4	4	4	4	30
81	3	3	3	4	3	3	3	3	25
82	2	2	2	2	5	5	5	5	28
83	5	5	5	4	4	4	4	4	35
84	4	3	3	4	4	4	4	4	30
85	3	3	5	5	5	4	4	4	33
86	4	4	4	5	5	5	4	5	36
87	4	4	3	3	3	3	4	2	26
88	3	3	3	3	3	3	3	3	24
89	2	2	2	2	5	5	5	5	28
90	3	3	3	3	3	3	3	3	24
91	3	3	3	3	3	3	3	3	24
92	2	2	2	4	5	5	5	5	30
93	3	3	3	3	3	5	3	3	26
94	3	3	3	3	4	5	4	4	29
95	4	4	4	4	4	2	2	4	28
96	2	2	3	5	5	3	3	2	25
97	3	2	2	4	4	5	5	5	30
98	4	4	2	2	2	2	4	4	24
99	4	4	3	3	3	3	3	5	28
100	5	5	5	5	5	5	3	3	36
101	5	5	5	5	3	3	4	5	35
102	4	4	4	4	4	5	5	4	34
103	3	3	4	4	4	4	2	3	27
104	4	3	4	4	4	5	5	4	33
105	4	5	5	5	4	4	3	5	35
106	4	4	4	4	4	4	4	4	32
107	3	5	4	5	5	5	3	5	35
108	4	3	3	5	5	3	3	4	30
109	3	3	3	3	3	3	3	3	24
110	5	4	4	5	3	3	5	2	31
111	4	4	4	2	2	4	4	4	28
112	5	5	5	4	4	3	5	4	35
113	2	2	2	2	2	2	2	2	16
114	4	5	4	5	4	3	3	4	32
115	3	3	3	4	5	4	3	3	28
116	4	5	4	4	2	4	5	4	32
117	4	4	2	2	2	4	3	4	25
118	5	5	5	5	4	5	5	4	38
119	3	3	4	4	4	3	3	3	27
120	2	2	2	2	2	5	5	4	24

121	3	3	3	3	3	3	4	5	27
122	4	3	4	3	4	4	4	4	30
123	3	3	4	3	4	4	2	2	25
124	4	4	4	4	5	5	2	4	32
125	4	4	4	4	4	4	2	4	30
126	3	3	3	2	3	3	5	5	27
127	4	4	4	4	4	4	5	4	33
128	4	4	4	4	4	4	4	4	32
129	4	4	4	4	4	4	4	4	32
130	2	2	3	2	2	2	2	4	19
131	3	5	5	4	4	4	2	4	31
132	5	4	4	4	5	4	5	3	34
133	4	4	4	4	4	4	4	4	32
134	3	3	3	3	4	3	3	3	25
135	4	4	4	4	3	4	3	4	30
136	3	4	4	4	4	4	3	4	30
137	4	4	2	2	2	4	4	5	27
138	4	4	4	5	5	4	4	4	34
139	4	3	3	4	4	4	4	4	30
140	4	4	4	4	4	4	4	2	30
141	5	5	5	5	5	2	5	2	34
142	3	4	3	4	4	3	3	4	28
143	4	4	4	2	5	5	2	5	31
144	3	3	4	4	3	3	3	4	27
145	4	4	3	4	4	4	4	4	31
146	4	4	4	3	4	4	4	3	30
147	4	4	4	2	5	2	2	5	28
148	3	4	4	4	4	2	4	4	29
149	4	3	4	4	4	4	4	4	31
150	4	3	4	3	4	4	4	4	30
151	4	2	2	2	3	3	3	3	22
152	4	4	2	4	4	4	4	4	30
153	4	4	3	4	3	3	2	4	27
154	3	3	4	3	3	3	3	3	25
155	3	3	3	4	4	4	4	4	29
156	4	4	4	4	4	4	4	5	33

LAMPIRAN 9

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana 156 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

Correlations					
		<i>Human Relation</i>	Kecerdasan Emosional	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	Produktivitas Kerja
<i>Human Relation</i>	Pearson Correlation	1	.645**	.670**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	156	156	156	156
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.645**	1	.670**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	156	156	156	156
Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	Pearson Correlation	.670**	.670**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	156	156	156	156
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.711**	.715**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156

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

2. Hasil Uji Korelasi Berganda 156 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.803 ^a	.644	.637	2.488	.644	91.781	3	152	.000

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (*Burnout*), Kecerdasan Emosional, *Human Relation*

LAMPIRAN 10

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana 156 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

a. Regresi Linier Sederhana Variabel *Human Relation* Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.048	1.481		7.458	.000
	<i>Human Relation</i>	.629	.050	.711	12.538	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Regresi Linier Sederhana Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.333	1.365		9.035	.000
	Kecerdasan Emosional	.589	.046	.715	12.682	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

c. Regresi Linier Sederhana Variabel Kelelahan Kerja (*Burnout*) Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.916	1.576		6.927	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.618	.052	.691	11.861	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda 156 Responden Dengan Aplikasi SPSS Versi 25

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	1.423		4.430	.000
	<i>Human Relation</i>	.291	.062	.329	4.710	.000
	Kecerdasan Emosional	.280	.057	.340	4.874	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.217	.064	.243	3.383	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 11

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.637	2.488

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (*Burnout*), Kecerdasan Emosional, *Human Relation*

LAMPIRAN 12

HASIL UJI T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	1.423		4.430	.000
	<i>Human Relation</i>	.291	.062	.329	4.710	.000
	Kecerdasan Emosional	.280	.057	.340	4.874	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.217	.064	.243	3.383	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 13

HASIL UJI F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1704.303	3	568.101	91.781	.000 ^b
	Residual	940.844	152	6.190		
	Total	2645.147	155			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>), Kecerdasan Emosional, <i>Human Relation</i>						

LAMPIRAN 14

DAFTAR R TABEL

df = (N-2)	signifikansi uji satu arah (1-tailed)				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	signifikansi uji dua arah (2-tailed)				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.99	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	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	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	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.344	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	0.381	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.495
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	0.294	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.342	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	0.361	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	0.428
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.421
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	0.411
60	0.2108	0.25	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.248	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.288	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.315	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	0.306	0.385
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	0.283	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.255	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.252	0.278	0.3507
84	0.1786	0.212	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	0.343
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	0.205	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	0.329
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	0.254	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.229	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	0.248	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	0.184	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	0.149	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.292
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.175	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886

126	0.146	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.226	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	0.171	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	0.169	0.2001	0.221	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
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.166	0.1965	0.217	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.214	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.193	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.162	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.266
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.209	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.133	0.1582	0.1873	0.207	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.261
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.205	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.257
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554

162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.181	0.2	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.127	0.151	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.148	0.1752	0.1937	0.246
175	0.124	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.123	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.191	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.122	0.1451	0.1719	0.19	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.189	0.24
184	0.121	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.17	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.12	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.142	0.1682	0.186	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.185	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315

198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.231
199	0.1164	0.1384	0.164	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN 15**DAFTAR TABEL**

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

LAMPIRAN 16

DAFTAR F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Triana

NIM : 19.51.0108

Mahasiswa Program : S1 Manajemen MSDM

Judul Skripsi : *Human Relation, Kecerdasan Emosional dan Kelelahan Kerja (Burnout) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garment (Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)*

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan – kutipan dan ringkasan – ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 26 Juni 2024

Yang menyatakan,



Triana



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU 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, Jum'at tanggal, 21 bulan Juni tahun 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
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 : Triana
NIM : 19510108
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : *Human Relation, Kecerdasan Emosional, dan Kelelahan Kerja (Burnout) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garment (Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)*

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	10 Juni 2023	-
2	Penyusunan Proposal Skripsi	13 Juni 2023	ACC Judul
3	Instrumen penelitian	14 Desember 2023	Bab 1, 2 dan 3
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	30 Januari 2024	Perizinan Penelitian
5	Pengumpulan Data	10 Februari 2024	Tabulasi Data
6	Analisis Data	10 Maret 2024	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	18 April 2024	Bab 4 dan 5

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

Pembimbing Utama,


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping,


Nunuk Supraptini, SE., MM

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU 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, Jum'at tanggal, 21 bulan Juni tahun 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No. 102/A.I/6/VI/2024 tanggal 19 bulan Juni tahun 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

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. Sri Rahayu, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

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

Nama : Triana

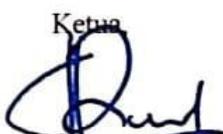
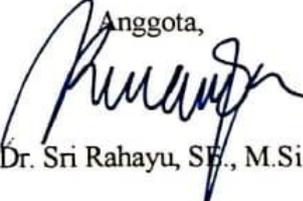
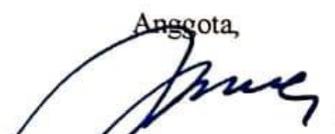
NIM : 19510108

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : *Human Relation, Kecerdasan Emosional, dan Kelelahan Kerja (Burnout) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garment (Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)*

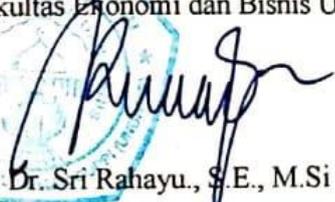
NILAI HASIL UJIAN : Angka = 87,94 Equivalent = A

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

Ketua Anggota, Anggota,
  
Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si Nunuk Supraptini, SE., MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,




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



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

Nama Mahasiswa : Triana
NIM : 19510108
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Pembimbing Pendamping : Nunuk Suprptini, SE., MM
Judul Skripsi : Human Relation, Kecerdasan Emosional dan Kelelahan Kerja (Burnout) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garment (Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	13-06-2023	ACC Judul pembimbing 1	<i>Sr</i>
2	14-06-2023	ACC Judul pembimbing 2	<i>Mus.</i>
3	15-06-2023	Bimbingan Bab 1 pembimbing 1	<i>Sr</i>
4	27-06-2023	Revisi Bab 1 pembimbing 1	<i>Sr</i>
5	10-08-2023	Revisi Bab 1 pembimbing 1	<i>Sr</i>
6	15-08-2023	Revisi Bab 1 pembimbing 1	<i>St</i>
7	02-09-2023	Bimbingan Bab 1 pembimbing 2	<i>Mus.</i>
8	12-09-2023	ACC Bab 1 pembimbing 2	<i>Mus.</i>
9	12-09-2023	Revisi Bab 1 pembimbing 1	<i>Sr</i>
10	26-09-2023	ACC Bab 1 pembimbing 1	<i>St</i>
11	17-10-2023	ACC Bab 2 pembimbing 1	<i>Mus.</i>
12	14-12-2023	ACC 1 5/4 3 proposal	<i>Sr</i>
13	05-02-2024	Revisi Dapus dosen penguji	<i>Sr</i>
14	09-03-2024	Revisi kuesioner dosen penguji	<i>St</i>
15	14-03-2024	Lanjut Bab IV & V dosen penguji	<i>Sr</i>
16	04-05-2024	Revisi Bab 4 + 5	<i>Sr</i>
17	20-05-2024	Revisi Bab IV & V	<i>Sr</i>
18	21-05-2024	Revisi Bab IV	<i>Sr</i>
19	28-05-2024	Revisi Bab IV	<i>Sr</i>
20	30-05-2024	ACC Bab IV & V pembimbing 1	<i>Sr</i>
21	31-05-2024	Revisi skripsi pembimbing 2	<i>Mus.</i>
22	04-06-2024	ACC Bab IV & V pembimbing 2	<i>Mus.</i>
23	26-06-2024	Sudah revisi skripsi ujian dosen penguji	<i>Sr</i>
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi