

JURNAL_ALFIN.pdf

by

Submission date: 21-Jul-2023 08:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 2134315201

File name: JURNAL_ALFIN.pdf (876.76K)

Word count: 5599

Character count: 31602

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Linier Ganda dan Metode IPA

[Analysis of the Effect of Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Boredom Using Multiple Linear Regression Methods and IPA Methods]

Muhammad Alfin Afiyanto¹⁾, Boy Isma Putra^{*2)}

¹⁾Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 191020700130@umsida.ac.id

Abstract. CV. Lima Cahaya is a company engaged in the field of printing services where CV. Lima Cahaya provides services such as document printing, company brochures, and so on. Companies often receive complaints from complaint data in 2021 there are 25% with most complaints employees are not thorough at work. The problem becomes serious because in 2022 there will be a 37% increase in these complaints. Boredom is one factor in the lack of conscientiousness of employees. Based on this required analysis in the form of a questionnaire. Multiple linear regression is used to find out how much influence the independent variables have on the dependent variable, and uses the Importance Performance Analysis method to find out how important the attribute weights of each questionnaire are. The results of this study indicate that the calculation of linear regression $Y=0.721+0.547X1+0.339X2+0.088X3$ means that if one independent variable is added, the dependent variable will increase, while the IPA method is known from the overall level of all attributes above 80%, which means the weight of each attribute dimension has a high level of satisfaction.

Keywords – Work Boredom, Multiple Linear Regression, Important Performance Analysis

Abstrak. CV. Lima Cahaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa percetakan dimana CV. Lima Cahaya menyediakan jasa seperti cetak dokumen, brosur perusahaan, dan lain sebagainya. Perusahaan seringkali mendapat keluhan dari data keluhan pada tahun 2021 terdapat 25% dengan keluhan terbanyak karyawan kurang teliti saat mengerjakan. Permasalahan menjadi serius karena tahun 2022 terjadi kenaikan sebanyak 37% terhadap keluhan tersebut. Kebosanan menjadi salah satu faktor dari kurang telitinya karyawan. Berdasarkan hal tersebut diperlukan analisis dalam bentuk kuisioner. Regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menggunakan metode Important Performance Analysis untuk mengetahui seberapa penting bobot atribut setiap kuisioner. Hasil penelitian ini diketahui perhitungan regresi linier $Y=0.721+0.547X1+0.339X2+0.088X3$ yang berarti jika penambahan 1 variabel bebas maka variabel terikat akan meningkat, sedangkan metode IPA diketahui dari tingkat keseluruhan semua atribut diatas 80% yang berarti bobot atribut setiap dimensi memiliki tingkat kepuasan tinggi.

Kata Kunci – Kebosanan Kerja, Regresi Linier Ganda, Important Performance Analysis

I. PENDAHULUAN

Kebosanan pasti pernah dirasakan oleh seluruh orang, baik itu laki-laki maupun perempuan maupun itu muda atau yang sudah tua, kebosanan bisa timbul karena keadaan lingkungan sekitar yang tidak menarik cenderung monoton, dan bisa saja kebosanan timbul karena sifat individu itu sendiri yang mudah bosan terhadap lingkungan sekitar. Dalam dunia kerja, kebosanan kerja menjadi perhatian penting mengingat hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja [1]. Ada beberapa faktor penyebab dari kebosanan yaitu meliputi beban kerja, shift kerja, jam kerja, dan lain sebagainya [2]. Kebosanan juga dapat timbul karena pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau monoton salah satunya bekerja pada perusahaan jasa percetakan. Jasa percetakan sendiri merupakan berfokus kepada mencetak atau memperbanyak dokumen seperti contoh undangan, buku, stiker, brosur dan lain lain[3].

CV. Lima Cahaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa percetakan yang berlokasi di Desa Sepande Candi Sidoarjo. Produk yang dihasilkan dari CV. Lima Cahaya ini seperti pembuatan buku, kalender, brosur banner dan lain sebagainya. Perusahaan menerima banyak keluhan diantaranya yaitu terdapat salah tulis pada desain yang dibuat, pada tahun 2021 terdapat beberapa data keluhan-keluhan konsumen dan keluhan terbanyak yaitu karyawan kurang teliti saat mengerjakan sebanyak 25% dari total keseluruhan. Keluhan ini meningkat pada tahun 2022 sebanyak 37%, kebosanan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kelalaian ini terjadi apakah dikarenakan pekerjaan yang selalu monoton. Lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab apakah kebosanan bisa terjadi pada karyawan atau tidak. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat pada sekitar karyawan baik melalui fisik dan non fisik yang secara langsung berpengaruh terhadap pekerja [4]. Sedangkan dalam ilmu ergonomi

lingkungan kerja yang dirancang secara efisien atau ergonomis dapat mendukung pekerjaan lebih efisien[5]. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat didekat para pekerja yang berpengaruh pada pelaksanaan tugasnya seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, ruang gerak, musik, dan lainnya[6]. Dan lingkungan kerja non fisik yaitu situasi yang berkaitan pada hubungan kerja yang ada pada perusahaan, baik pada atasan, antar rekan kerja, maupun dengan bawahan[7].

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kondisi psikis berpengaruh terhadap kebosanan kerja karyawan dan apakah atribut dalam dimensi-dimensi variabel memiliki tingkat kepentingan bobot yang tinggi. Untuk mendapatkan hasil tersebut digunakan metode Regresi linier ganda dan menggunakan metode Important Performance Analysis. Regresi linier ganda digunakan untuk memahami arah bagaimana hubungan antar variabel, apakah antara tiap-tiap dari variabel independent memiliki hubungan positif maupun negative [8]. Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan metode regresi linier ganda yang digunakan untuk mengetahui pola dan menganalisa antara hubungan dua atau banyak variabel tanpa memberi bobot kepada atribut variabel [9]. Metode Important Performance Analysis merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menentukan faktor kinerja mana yang harus ditunjukkan sebuah perusahaan untuk memenuhi kepuasan pengguna[10]. Important Performance Analysis juga menggunakan diagram kartesius atau bisa disebut Important Performance Matrix, yang mana sumbu x mewakili persepsi dan sumbu y mewakili tingkat ekspetasi[11].

II. METODE

Pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif yang didapat dari pengisian kuisioner sebanyak 20 responden yang dimana merupakan seluruh karyawan dari CV. Lima Cahaya. Pengisian kuisioner menggunakan skala likert yang dimana merupakan sebuah skala ukur yang terdiri dari lima atau banyak item pertanyaan yang disatukan sehingga terbentuknya nilai atau skor yang dapat dipersentasikan sifat individu masing-masing[12]. Tiap-tiap point dari skala likert memiliki kategori yang berbeda dapat dilihat dari tabel. 1

Tabel.1 Skala Likert

No	Kategori Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat setuju	5
2.	Tidak setuju	4
3.	Netral	3
4.	Setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: [12]

Variabel dan indikator yang digunakan dari penelitian ini yaitu X1 lingkungan kerja fisik, X2 lingkungan kerja non fisik, dan X3 kondisi psikis. Setiap dimensi variabel memiliki atribut-atribut tersendiri yang digunakan untuk kuisioner, variabel dan indikator pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel. 2.

Tabel. 2 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan kerja fisik (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Getaran 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan 5. Temperatur 	Skala likert
Lingkungan kerja non Fisik (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kemampuan terhadap tugas yang diberikan 2. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan 3. Mendapat perhatian dari atasan 4. Komunikasi antar karyawan berjalan baik 5. Komunikasi antar karyawan dengan atasan berjalan baik 	Skala likert
Kondisi Psikis (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah marah saat menjalankan pekerjaan 2. Bosan terhadap apa yang dikerjakan 3. Penyesuaian terhadap pekerjaan 4. Beban Kerja 5. Pengaruh Warna Ruangan Kerja 	Skala likert
Kebosanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang monoton 	Skala likert

(Y)	2. Kurang istirahat 3. Adanya rasa tidak enak 4. Kurang bahagia 5. Kelelahan	
-----	---	--

Sumber: [13], [14], [15], [16]

Setelah hasil dari data kuisioner sudah terkumpul semua dan untuk mengetahui apakah data tersebut memiliki pengaruh atau tidaknya digunakanlah metode regresi linier ganda. Sedangkan metode Important Performance Analysis (IPA) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kepentingan bobot setiap atribut.

1. Regresi Linier Ganda

Regresi Linier ganda merupakan ialah regresi yang mempunyai sejumlah variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dipergunakan dalam memahami arah bagaimana hubungan antar variabel, apakah antara tiap-tiap dari variabel independent memiliki hubungan positif maupun negative dan untuk memperkirakan nilai dari beberapa variabel independent (variabel bebas) biasanya menggunakan skala interval dan rasio [8]. Berikut rumus yang digunakan untuk uji regresi linier ganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (1)$$

Sumber: [17]

Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kondisi psikis (X3) sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu kebosanan kerja (Y). Sebelum dilakukannya uji regresi linier terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Merupakan sebuah indeks yang digunakan dalam menyatakan derajat sebenarnya dari alat ukur terhadap objek yang diukur, Teknik korelasi product moment bisa dipergunakan dalam mengukur valid tidaknya sebuah data dengan rumus sebagai berikut [18].

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}} \quad (2)$$

Sumber: [17]

Ketentuan pengambilan keputusan pada uji validitas yaitu apabila r_{hitung} memiliki nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid, sedangkan apabila r_{hitung} memiliki nilai negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

merupakan sebuah uji indeks yang bisa diandalkan dan dipercaya sampai berapa jauh hasil dari pengukuran tetap konsistensi walaupun pelaksanaannya lebih dari dua kali dan dengan menggunakan alat ukur yang sama dan ini bisa disebut reliabel. Dalam uji reliabilitas, dan pada sebuah data bisa dikatakan reliabel jika hasil dari Cronbach Alpha $> 0,6$ [18]. Cronbach Alpha merupakan salah satu alat ukur dalam uji reliabilitas dengan rumus berikut

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right) \quad (3)$$

Sumber: [17]

Setelah semua syarat dalam regresi linier berganda sudah terpenuhi maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis yaitu melalui pengujian F, uji T, dan analisis determinasi [19].

c. Uji F

Uji F ini berfungsi guna mengetahui apakah ada variabel bebas secara bersamaan berdampak pada variabel terikat secara signifikan Dalam mengambil keputusan Uji F yaitu H_0 diterima apabila terdapat Sig $> 0,05$ (tidak berpengaruh) atau H_0 ditolak apabila terdapat Sig $< 0,05$ (berpengaruh) [20].

d. Uji T

Uji t dilakukan pada regresi linier ganda guna menganalisa apakah pada sebuah model regresi variabel bebas (independent) secara parsial dapat mempengaruhi signifikansi pada variabel Terikat (dependent) Kriteria mengambil keputusan Uji T ialah Jika Sig $> 0,05$ maka diterimanya H_0 , sedangkan jika Sig $< 0,05$ maka ditolaknya H_0 [20].

e. Analisis Determinasi (R Square)

Analisis determinasi adalah sebuah pengukuran yang menyatakan berapa besaran variabel bebas (X) memberi kontribusi pada variabel terikat (Y). Analisis determinasi ini berfungsi guna menganalisa seberapa besar persentase seberapa besar pengaruhnya variabel terikatnya secara bersamaan pada variabel bebas [20].

2. Importan Performance Analysis (IPA)

Importan Performance Analysis merupakan metode untuk menunjukkan kepentingan yang relatif dari berbagai atribut dan kinerja sebuah organisasi dalam menentukan 15 atribut yang mendasar. Metode Importan Performance Analysis menggabungkan pengukuran hasil dari dimensi ekspektasi dan kepentingan ke dalam 2 grid kemudian dua dimensi tersebut diplotkan pada sumbu 15 vertikal untuk nilai kepentingan sedangkan sumbu diagonal untuk nilai ekspektasi. Kemudian digunakanlah nilai rata-rata 11 yang terdapat pada dimensi kepentingan dan ekspektasi untuk pusat pemotong garis [21]. Metode Important Performance Analysis terdapat tiga analisa yang harus dilakukan yaitu analisis tingkat kesesuaian, analisis tingkat kesenjangan, dan analisis kuadran IPA atau disebut juga diagram kartesius. [22].

1. Analisis Tingkat Kesesuaian

Dalam melakukan analisa IPA yang pertama adalah analisis tingkat kesesuaian, terdapat dua analisis yaitu analisis tingkat kesesuaian per item dan analisis tingkat kesesuaian keseluruhan. Berikut untuk prosentase dalam analisa tingkat kesesuaian dimana 20% - 40% memiliki arti tingkat kepuasan yang rendah, 41% - 79% memiliki arti tingkat kepuasan sedang, 80% - 100% memiliki arti tingkat kepuasan tinggi, dan lebih dari 100% memiliki tingkat kepuasan tinggi [22]. Berikut rumus yang digunakan dari perhitungan kesesuaian per item.

$$Tki = \frac{xi}{yi} \times 100\% \tag{4}$$

Sumber: [22], [23], [24]

7

Dimana :

- Tki = tingkat kesesuaian per-item
- Xi = skor kinerja
- Yi = Skor harapan

Sedangkan untuk rumus dari tingkat kesesuaian keseluruhan adalah sebagai berikut.

$$\sum Tki = \frac{\sum xi}{\sum yi} \times 100\% \tag{5}$$

Sumber: [22], [23], [24]

7

Dimana :

- $\sum Tki$ = tingkat kesesuaian total
- $\sum Xi$ = jumlah skor kinerja
- $\sum Yi$ = jumlah Skor harapan

13 2. Analisis Tingkat Kesenjangan

Setelah dilakukan analisa tingkat kesesuaian selanjutnya dilakukan analisis tingkat kesenjangan (GAP). Cara untuk menghitung nilai gap, yaitu dengan menggunakan perhitungan rata-rata kinerja dikurangi rata-rata harapan [22].

3. Diagram Kartesius

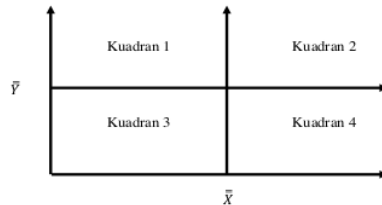
Pada diagram kartesius terdapat suatu bangun yang berdiri dari dua sumbu yang mendatar (X) yang akan diisi oleh skor tingkat pelaksanaan dan untuk sumbu tegak (Y) diisi oleh skor tingkat kepentingan. Diagram kartesius dibagi atas empat bagian yang dimana dibatasi oleh dua buah garis yang terpotong tegak lurus pada titik (X̄, Ȳ) dimana X̄ merupakan rata-rata dari skor pelaksanaan seluruh faktor atau atribut sedangkan Ȳ merupakan rata-rata skor pada tingkat kepentingan seluruh faktor [25]. Untuk menentukannya digunakan rumus berikut.

$$\bar{X} = \frac{\sum xi}{n} \quad \bar{Y} = \frac{\sum yi}{n} \tag{6}$$

Sumber: [25], [26], [24]

Dimana :

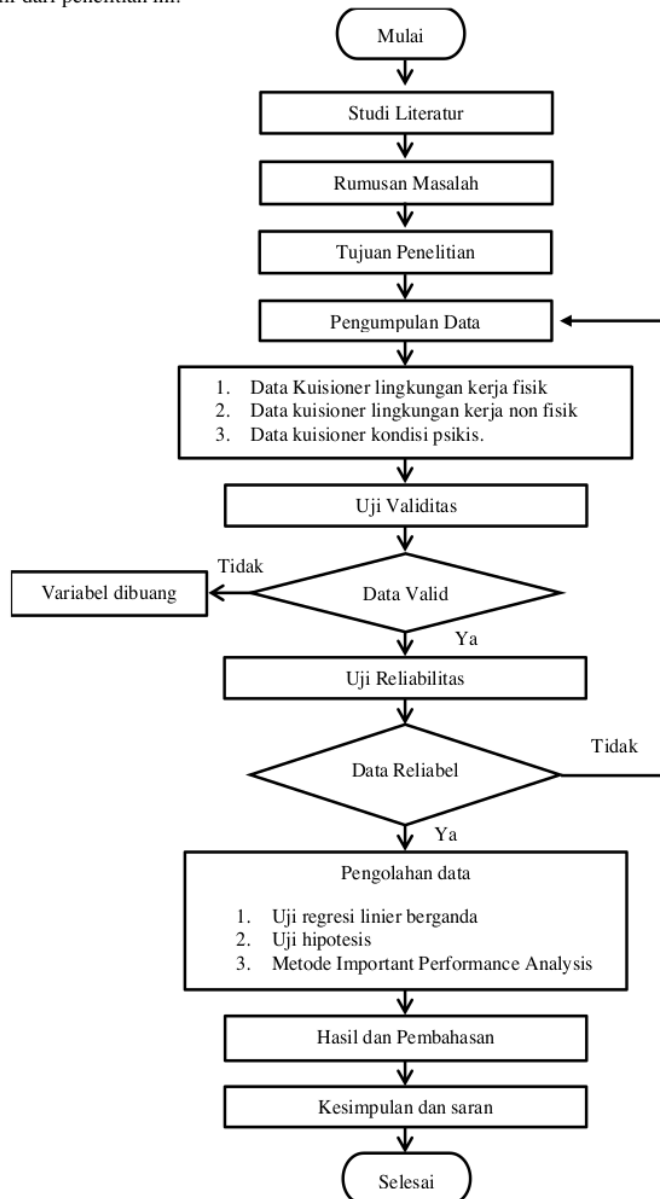
- X̄ = skor rata-rata tingkat pelaksanaan
- Ȳ = skor rata-rata tingkat kepentingan
- N = jumlah responden



Gambar 1. Diagram Kartesius

Keterangan :

1. Kuadran 1 yang merupakan suatu daerah yang memuat indikator-indikator yang dianggap penting, namun kenyataannya belum sesuai harapan pengguna jasa.
 2. Kuadran 2 merupakan suatu daerah yang dimana memuat indikator-indikator yang dianggap penting dan sudah sesuai harapan pengguna jasa.
 3. Kuadran 3 merupakan suatu daerah yang memuat indikator-indikator kurang prioritas dan pada kenyataannya tingkat kinerja pengguna rendah
 4. Kuadran 4 merupakan suatu daerah yang memuat indikator-indikator yang dianggap kurang penting.
- Berikut diagram alir dari penelitian ini:



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Data

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, hasil dari penelitian ini menggunakan kuisioner dengan melibatkan seluruh karyawan CV. Lima Cahaya yang berjumlah 20 orang. Hasil dari kuisioner ini selanjutnya akan diolah apakah pertanyaan dari sebuah kuisioner tersebut valid atau tidak. Dalam uji validitas sebuah instrumen dilakukan dengan perbandingan pada korelasi *Product moment (pearson)* antara skor pada item terhadap nilai r_{tabel} sementara pada uji reabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* untuk menguji sebuah instrumen kemudian akan diolah dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Diketahui untuk responden dengan jumlah 30, maka diperoleh derajat bebas (df) sebesar $n - 2$ ($20 - 2 = 18$). Untuk $df = 18$ dengan menggunakan nilai alpha 5% (dua arah). Hasil yang didapat dari r_{tabel} sebesar 0,443, selanjutnya nilai r_{tabel} digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya item-item pada kuisioner dan untuk dapat dinyatakan valid nilai dari item tersebut harus lebih besar dari 0,443. Berikut hasil uji validitas pada tingkat kepentingan dan tingkat kinerja.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	r hitung		r tabel	Status
	Tingkat Kinerja	Tingkat Kepentingan		
Lingkungan kerja Fisik (X1)				
Pertanyaan 1	0,781	0,461	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,463	0,548	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,650	0,488	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,632	0,532	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,608	0,472	0,443	Valid
Lingkungan kerja non Fisik (X2)				
Pertanyaan 1	0,658	0,541	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,794	0,519	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,633	0,672	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,713	0,617	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,515	0,501	0,443	Valid
Kondisi Psikis (X3)				
Pertanyaan 1	0,584	0,515	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,555	0,479	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,642	0,497	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,667	0,453	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,658	0,617	0,443	Valid
Kebosanan Kerja (Y)				
Pertanyaan 1	0,522	0,524	0,443	Valid
Pertanyaan 2	0,763	0,581	0,443	Valid
Pertanyaan 3	0,794	0,717	0,443	Valid
Pertanyaan 4	0,650	0,516	0,443	Valid
Pertanyaan 5	0,646	0,508	0,443	Valid

Dari hasil uji di atas disimpulkan bahwa semua item instrumen pada tingkat kinerja dan tingkat kepentingan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r_{tabel} . Dengan demikian kuisioner dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dimana item dikatakan reliabel jika hasil uji reliabilitas $> 0,60$. Item-item yang diuji total berjumlah 20 untuk tingkat kinerja dan 20 item untuk tingkat kepentingan, item yang diuji merupakan item yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, berikut merupakan hasil analisis uji reliabilitas.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Dimensi	Cronbach Alpha		Status
	Tingkat kinerja	Tingkat kepentingan	
Lingkungan kerja Fisik (X1)	0,776	0,657	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik (X2)	0,739	0,725	Reliabel
Kondisi Psikis (X3)	0,794	0,671	Reliabel
Kebosanan Kerja (Y)	0,753	0,748	Reliabel

Hasil dari tabel 4 dilihat bahwa uji reliabilitas terhadap tingkat kinerja dan tingkat kepentingan diperoleh hasil bahwa setiap dimensi memiliki nilai reliabilitas yang berada diangka $> 0,60$, maka disimpulkan berarti keseluruhan instrumen dari variabel penelitian ini reliabel.

B. Regresi Linier Ganda

Pada uji regresi liner ganda hanya menggunakan dimensi-dimensi pada tingkat kinerja sa yang dimana merupakan kondisi sesuai apa yang dirasakan karyawan perusahaan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat diketahui model hubungan dari analisis regresi linier berganda dari tingkat kinerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Regresi Linier Ganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
				Beta	
(Constant)	,721	1,417		,509	,618
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,547	,099	,582	5,553	,000
Lingkugan Kerja non Fisik (X2)	,339	,136	,376	2,498	,024
Kondisi Psikis (X3)	,088	,111	,097	,797	,437

Berdasarkan tabel 5, terdapat tiga variabel yang signifikan pada tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%, maka dapat disusun persamaan matematika regresi yang mempengaruhi kebosanan adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fiaik dan kondisi psikis sebagai berikut.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = 0,721 + 0,547X_1 + 0,339X_2 + 0,088X_3$$

Pada nilai konstanta 0,721 menyatakan bahwa jika ada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fiaik dan kondisi psikis maka tingkat kebosanan sebesar 0,721. Nilai koefisien dari ketiga variabel dapat diasumsikan jika terdapat peningkatan sebesar 1% maka dapat mempengaruhi kebosanan kerja. Setelah diketahui hasil dari uji regresi linier ganda selanjutnya akan diuji dengan uji T, Uji F, dan koefisien determinasi.

1. Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya dengan cara menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya sebagai berikut $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = 20 - 4 = 16$ dan menggunakan probabilitas 0,05 dapat dilihat hasil dari r_{tabel} adalah 3,24. Untuk ketentuan jika nilai F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,864	3	89,621	57,619	,000 ^b
	Residual	24,886	16	1,555		
	Total	293,750	19			

Dari hasil tabel diatas diketahui nilai f_{hitung} adalah 57,619 dengan signifikansi 0,000, sedangkan untuk f_{tabel} sebesar 3,24 dengan signifikan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} 57,619 > f_{tabel} 3,24$ yang berarti H_0 ditolak dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kondisi psikik terhadap kebosanan kerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pada uji t umumnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh antara variabel independen secara individual dengan variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui $n = 20$ dengan $df = n - k - 1 = 16$ dengan menggunakan tingkat signifikan 5 persen atau 0,05 dengan pengujian dua arah maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,11, kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_0 ditolak jika nilai probabilitas $<$ nilai signifikan sebesar 0,05 (Sig. $<$ α 0,05) sedangkan H_0 diterima jika nilai probabilitas $>$ nilai signifikan sebesar 0,05 (Sig. $>$ α 0,05). berikut hasil pengolahan data uji t.

Tabel 4.6 Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
	(Constant)	,509	,618
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	5,553	,000
	Lingkugan Kerja non Fisik (X2)	2,498	,024
	Kondisi Psikis (X3)	,797	,437

Diketahui t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 5,553 berarti $t_{hitung} 5,553 > t_{tabel} 2,11$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_1 diterima yang berarti secara parsial bahwa secara lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebosanan kerja karyawan. Diketahui t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2,498 berarti $t_{hitung} 2,498 > t_{tabel} 2,11$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_1 diterima yang berarti secara parsial bahwa secara lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebosanan kerja karyawan. Diketahui t_{hitung} untuk variabel kondisi psikis sebesar 0,797 berarti $t_{hitung} 0,797 < t_{tabel} 2,11$ dan signifikansi t lebih besar dari 0,05 ($0,437 < 0,05$) maka H_0 diterima, H_1 ditolak yang berarti secara parsial bahwa secara kondisi psikis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebosanan kerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Hasil dari model regresi linier ganda dari tingkat kinerja nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai pada tabel Adjusted R Square sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915		,899
				1,247

Diketahui pada tabel 4.4 bahwa nilai yang didapat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,899. Hal ini yang berarti 89,9% variasi variabel dependent kebosanan kerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kondisi psikis (X3), sedangkan untuk sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Important Performance Analysis

Ada tiga analisis yang harus dilakukan dalam analisis menggunakan Metode IPA, yaitu analisis tingkat kesenjangan (gap), analisa tingkat kesesuaian, dan analisa diagram kartesius.

1. Analisa Tingkat Kesenjangan (GAP)

Hasil dari kuisioner yang sudah valid dan reliabel digunakan dalam mencari nilai GAP, nilai gap didapatkan dari selisih antara tingkat kinerja (persepsi) dan tingkat kepentingan (ekspektasi). Analisa GAP terdiri dari analisa GAP per dimensi dan analisa GAP keseluruhan. Peran gap pada masing-masing dimensi akan memberikan pentingnya keempat dimensi dalam penelitian dan dalam memberikan informasi kepentingan suatu bobot. Berikut merupakan hasil dari gap per dimensi.

Tabel 8. Analisa GAP per dimensi

Atribut	Tingkat Kinerja (Persepsi)	Tingkat Kepentingan (Ekspektasi)	Gap	Rank
Lingkungan kerja fisik				
1	3,40	3,15	0,25	4
2	3,5	3,05	0,45	
3	3,55	3,15	0,40	
4	3,60	2,90	0,70	
5	3,65	3,05	0,60	
jumlah	17,70	15,30	2,40	
Lingkungan kerja non fisik				
1	3,50	3,55	-0,05	1
2	3,35	3,90	-0,55	
3	3,50	3,60	-0,10	
4	3,40	3,35	0,05	
5	3,25	3,20	0,05	
jumlah	17,00	17,60	-0,60	
Kondisi Psikis				
1	3,65	3,65	0,00	2
2	3,60	3,50	0,10	
3	3,50	3,40	0,10	
4	3,60	3,35	0,25	
5	3,50	3,15	0,35	
jumlah	17,85	17,05	0,80	
Kebosanan Kerja				
1	3,75	3,45	0,30	3
2	3,45	2,85	0,60	

3	3,35	3,25	0,10
4	3,55	3,10	0,45
5	3,65	3,50	0,15
jumlah	17,75	16,15	1,60

Sedangkan nilai dari gap keseluruhan yang dihitung dari selisih antara persepsi dan ekspektasi, peran gap keseluruhan akan memberikan bagaimana informasi terkait pentingnya peran – peran keseluruhan dalam memberikan tingkat kepentingan bobot.

Tabel 9. Analisa GAP keseluruhan

No.	Atribut	Tingkat Kinerja (Persepsi)	Tingkat Kepentingan (Ekspektasi)	Gap	Rank
1	Lingkungan Kerja non Fisik	17,00	17,60	-0,60	1
2	Kondisi Psikis	17,85	17,05	0,80	2
3	Kebosanan Kerja	17,75	16,15	1,60	3
4	Lingkungan kerja fisik	17,70	15,30	2,40	4
	Jumlah	70,30	66,10	4,20	

Gap positif diperoleh jika nilai persepsi lebih besar daripada nilai ekspektasi, sedangkan gap positif diperoleh jika nilai ekspektasi lebih besar daripada nilai persepsi. Apabila total nilai gap positif maka karyawan dianggap puas terhadap lingkungan kerja yang berada di perusahaan, jika total gap bernilai negatif maka karyawan kurang puas terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Pada tabel 4.9 diketahui nilai gap secara keseluruhan menunjukkan nilai gap positif sebesar 4,20 yang berarti tingkat kinerja lebih tinggi dari tingkat kepentingan dalam hal lingkungan kerja.

2. Analisis Tingkat Kesesuaian

Tingkat kesesuaian merupakan hasil dari perbandingan antara skor tingkat persepsi dengan tingkat ekspektasi. Tingkat kesesuaian akan menentukan urutan prioritas atribut faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja. Untuk penerapan tingkat masing-masing atribut ini diranking dari tingkat tertinggi (satu) sampai tingkat terendah (dua puluh). Semakin tinggi sebuah atribut maka manandakan bahwa atribut telah sesuai dengan persepsi dan ekspektasi, sedangkan semakin rendah atribut maka manandakan atribut tidak sesuai dengan persepsi dan harapan. Berikut merupakan hasil dari tingkat kesesuaian dimensi per atribut.

Tabel 10. Analisa GAP keseluruhan

No.	Dimensi	Atribut	Tingkat persepsi	Tingkat Ekspektasi	Tingkat Kesesuaian
1	Lingkungan kerja Fisik	1	68	63	107,9%
		2	70	61	114,8%
		3	71	63	112,7%
		4	72	58	124,1%
		5	73	61	119,7%
2	Lingkungan kerja non Fisik	1	70	71	98,6%
		2	67	78	85,9%
		3	70	72	97,2%
		4	68	67	101,5%
		5	65	64	101,6%
3	Kondisi Psikis	1	73	73	100,0%
		2	72	70	102,9%
		3	70	68	102,9%
		4	72	67	107,5%
		5	70	63	111,1%
4	Kebosanan Kerja	1	75	69	108,7%
		2	69	57	121,1%
		3	67	65	103,1%
		4	71	62	114,5%
		5	73	70	104,3%

Hasil dari tabel 10 dimana hasil dari perhitungan ⁴ antara tingkat persepsi dan tingkat ekspektasi atribut dimensi memiliki nilai diatas 80% yang berarti semua atribut mendapatkan tingkat Kepuasan tinggi.

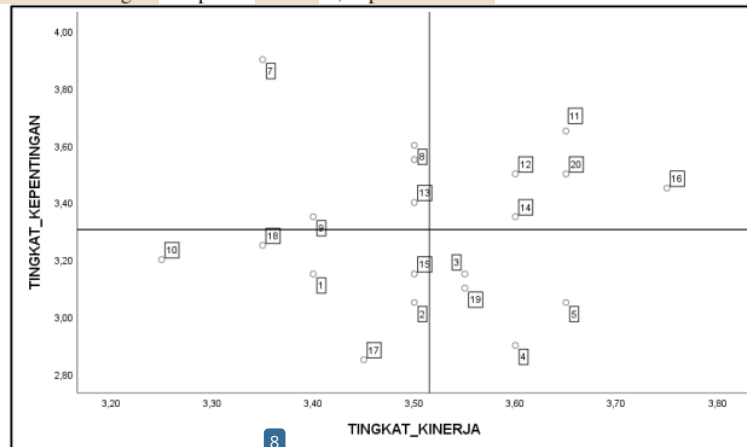
3. Analisis Diagram ⁴ Kertesius

Berdasarkan dari perhitungan nilai rataan tingkat persepsi dan tingkat ekspektasi sebesar 3,52 ⁴ untuk tingkat persepsi dan sebesar 3,31 untuk tingkat ⁴ ekspektasi.

Tabel 11. Nilai rataan tingkat persepsi dan tingkat ekspektasi

No.	Dimensi	Atribut	Tingkat Persepsi (Xi)	Tingkat Ekspektasi (Yi)
1	Lingkungan kerja Fisik	1	3,40	3,15
		2	3,50	3,05
		3	3,55	3,15
		4	3,60	2,90
		5	3,65	3,05
2	Lingkungan kerja non Fisik	1	3,50	3,55
		2	3,35	3,90
		3	3,50	3,60
		4	3,40	3,35
		5	3,25	3,20
3	Kondisi Psikis	1	3,65	3,65
		2	3,60	3,50
		3	3,50	3,40
		4	3,60	3,35
		5	3,50	3,15
4	Kebosanan Kerja	1	3,75	3,45
		2	3,45	2,85
		3	3,35	3,25
		4	3,55	3,10
		5	3,65	3,50
Total			70,30	66,10
⁴ Skor Rataan			3,52	3,31

Setelah diketahui skor rataan dari masing-masing atribut maka selanjutnya dilakukan penjabaran berupa pemetaan dengan menggunakan diagram kertesius. Dalam diagram kar ⁶ ius berfungsi untuk mengetahui dimana posisi masing-masing atribut dimensi yang terbagi dalam empat kuadran. Keempat kuadran menggambarkan kondisi yang berbeda satu sama lain. Dalam keempat kuadran dibatasi oleh skor rataan tingkat persepsi sebesar 3,52 pada sumbu X dan skor rataan tingkat ⁴ ekspektasi sebesar 3,31 pada sumbu Y.



Gambar 2. Diagram Kartesius

Setiap kuadran menggambarkan pada situasi yang berbeda-beda, pemetaan berdasarkan tingkat kinerja dan tingkat kepentingan memungkinkan perusahaan untuk ⁸ egera memperbaiki atribut yang dianggap penting oleh karyawan dalam waktu yang singkat. Kuadran I dengan tingkat bobot yang masih rendah sehingga menjadi prioritas utama dalam perbaikan lingkungan kerja. Kuadran pertama memiliki tingkat bobot kepentingan masih sangat rendah

sehingga menjadi prioritas utama untuk dilakukan perbaikan. Kuadran II dimana kuadran yang diharapkan oleh karyawan, dan atribut ini sesuai dengan perasaan karyawan. Kuadran III merupakan kuadran yang memiliki prioritas rendah, berarti kuadran ini memuat beberapa atribut yang dianggap kurang penting oleh karyawan. Kuadran IV memiliki tingkat kepentingan yang relatif rendah tetapi tingkat kinerja yang cukup tinggi.

IV. SIMPULAN

Hasil dari metode analisis regresi linier ganda diketahui memiliki persamaan regresi $Y = 0,721 + 0,547X_1 + 0,339X_2 + 0,088X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap terjadi penambahan 1 unit pada variabel X_1 , X_2 , dan X_3 maka Y akan meningkat. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kondisi psikis berpengaruh terhadap kebosanan kerja karyawan. Sedangkan hasil analisis metode IPA diketahui hasil analisis kesenjangan (gap) memiliki nilai positif maka karyawan dianggap puas terhadap lingkungan kerja yang berada di perusahaan. Dimana hasil uji gap antara persepsi dengan ekspektasi secara keseluruhan memiliki nilai 4,20, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada CV. Lima Cahaya sudah memenuhi harapan karyawan. Dan untuk hasil dari tingkat keseluruhan semua atribut berada di atas 80% yang berarti bobot atribut pada setiap dimensi sudah sesuai dan memiliki tingkat kepuasan tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dirasa jauh dari kata sempurna dan tidak bisa berjalan sesuai dengan baik tanpa adanya bantuan dari seluruh pihak. Maka dari itu, ucapan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan CV. Lima Cahaya sebagai tempat pengamatan penelitian.

REFERENSI

- [1] N. Wisudawati and M. Djana, "Analisis Posisi Kerja Pada Proses Pencetakan Kerajinan," *J. Integr.*, vol. 3, no. 1, pp. 26–34, 2018.
- [2] H. A. Pratama, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)," *Maj. Ilm. Bahari Jogja*, vol. 17, no. 2, pp. 75–85, 2019, doi: 10.33489/mibj.v17i2.203.
- [3] T. Derama, "MONOGRAF Penggunaan Analisis SWOT dan Metode WASPAS dalam Menentukan Strategi Pemasaran pada Jasa Percetakan Undangan Confetti Project," vol. 8, no. 1, 2022, [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/MONOGRAF_Penggunaan_Analisis_SWOT_dan_Me/bjV4EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- [4] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [5] T. Pramono, A. M. Sayuti, M. R. Gaffar, and R. A. Puspitaningrum, "Penilaian Risiko Ergonomi Pada Lingkungan Kerja Perkantoran Menggunakan Metode Rapid Office Strain Assessment (ROSA)," *J. Pendidik. Adm. Perkantoran*, vol. 10, no. 3, pp. 246–255, 2022, doi: 10.26740/jpap.v10n3.p246-255.
- [6] V. K. Nan Wangi, "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020, doi: 10.33096/jmb.v7i1.407.
- [7] B. I. Putra and R. B. Jakaria, *Perancangan Sistem Kerja*. Sidoarjo: UMSIDA Press, 2021. [Online]. Available: <https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress/article/view/978-623-6081-01-3>
- [8] T. Syahputra, J. Halim, and K. Perangin-angin, "Penerapan Data Mining Dalam Memprediksi Tingkat Kelulusan Uji Kompetensi (UKOM) Bidan Pada STIKes Senior Medan Dengan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda," *Sains dan Komput.*, vol. 17, no. 1, pp. 1–7, 2018.
- [9] S. Sulistyono and W. Sulistiyowati, "Peramalan Produksi dengan Metode Regresi Linier Berganda," *PROZIMA (Productivity, Optim. Manuf. Syst. Eng.*, vol. 1, no. 2, pp. 82–89, 2017, doi: 10.21070/prozima.v1i2.1350.
- [10] A. R. Dani, D. K. Biantoro, and A. Azis, "Evaluasi Kualitas Layanan Website Menggunakan Metode E-Govqual dan Importance Performance Analysis," *J. Tekno Kompak*, vol. 12, no. 2, pp. 60–74, 2022, [Online]. Available: <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknokompak/article/view/1953%0Ahttps://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/teknokompak/article/download/1953/953>
- [11] Y. Siyanto, "Kualitas Pelayanan Bank Dengan Menggunakan Metode Importance Performance Analisis dan customer Satisfaction Index Terhadap Kepuasan Nasabah," *Stat. Perbank. Indones.*, vol. 14, no. 1, p. 1, 2015.
- [12] R. A. Setyawan and W. F. Atapukan, "Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss

- Menggunakan Metode Skala Likert,” *Compiler*, vol. 7, no. 1, pp. 54–61, 2018, doi: 10.28989/compiler.v7i1.254.
- [13] M. Basori and W. Prahiawan, “PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 1, pp. 149–158, 2017.
- [14] K. Anam and E. Rahardja, “PENGARUH FASILITAS KERJA , LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah),” vol. 6, pp. 1–11, 2017.
- [15] E. Hermawan, “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 4, pp. 372–380, 2022.
- [16] R. Alfida and S. Widodo, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR,” vol. 11, pp. 35–44, 2022.
- [17] Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007.
- [18] Amanda Livia, Yanuar Ferra, and Devianto Dodi, “Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang,” *J. Mat. UNAND*, vol. VIII, no. 1, pp. 179–188, 2019.
- [19] T. N. Padilah and R. I. Adam, “Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang,” *FIBONACCI J. Pendidik. Mat. dan Mat.*, vol. 5, no. 2, p. 117, 2019, doi: 10.24853/fbc.5.2.117-128.
- [20] Gun Mardiatmoko, “Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L]),” *BAREKENG J. Ilmu Mat. dan Terap.*, vol. 14, no. 3, pp. 333–342, 2020.
- [21] L. N. Agia and H. Nurjannah, “Analisis Kualitas Layanan Bank Syariah Indonesia Menggunakan Importance Performance Analysis,” *Costing J. Econ. Bus. Account.*, vol. 5, no. 2, pp. 1570–1575, 2022.
- [22] F. Septa, A. Yudhana, and A. Fadlil, “Analisis Perbandingan Metode Regresi Linier Dan Importance Performance Analysis (IPA) Terhadap Kepuasan Pengguna Pada Layanan E-Government Menggunakan Metode WebQual Modifikasi,” *J. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 7, no. 5, p. 951, 2020, doi: 10.25126/jtiik.2020752294.
- [23] A. Al Baiti, A. Rachmadi, P. Studi, S. Informasi, F. I. Komputer, and U. Brawijaya, “Pengukuran Kualitas Layanan Website Dinas Pendidikan Kota Malang Dengan Menggunakan Metode Webqual 4 . 0 dan IPA,” *Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 1, no. 9, pp. 885–892, 2017.
- [24] W. siti Fatmala, Suprpto, and A. Rachmadi, “Analisis Kualitas Website Metode Webqual 4 . 0 Dan Importance Performance Analysis (Ipa),” vol. 1, no. 1, pp. 35–50, 2021.
- [25] A. Muhardono and D. Susilo, “TEKNIK ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA DAN IMPORTANT PERFORMANCE ANALYSIS UNTUK MENGUKUR TINGKAT KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA LAYANAN AKADEMIK,” *Bul. Bisnis Manaj.*, vol. 05, no. 02, pp. 148–163, 2019.
- [26] F. P. Sihotang and R. Oktarina, “Penggunaan Metode Importance Performance Analysis (IPA) dan Customer Satisfaction Index (CSI) dalam Menganalisis Pengaruh Sistem E-Service Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan,” *J. Teknol. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2022, doi: 10.35957/jtsi.v3i1.2439.

JURNAL_ALFIN.pdf

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	3%
2	docobook.com Internet Source	2%
3	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	2%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
5	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.unsur.ac.id Internet Source	1%
7	jtiik.ub.ac.id Internet Source	1%
8	journal.lembagakita.org Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%

10	Submitted to Brigham Young University Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	1 %
12	pdp-journal.hangtuah.ac.id Internet Source	1 %
13	123dok.com Internet Source	1 %
14	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On