

## Hubungan antara Masa Kerja dan Interpersonal Skill dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor X

### *The Relationship between Tenure and Interpersonal Skills With The Productivity Of Office Worker X*

**Nadiya Ayu Audina**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [nadiya.19036@mhs.unesa.ac.id](mailto:nadiya.19036@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara masa kerja dan interpersonal skill dengan produktivitas kerja pegawai kantor X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 102 pegawai di kantor X. Pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi. Interpersonal Skill menurut Buhrmester (1988) yang berjumlah 51 aitem dan dimensi Produktivitas Kerja menurut Sedarmayanti (2017) dengan jumlah 25 aitem. Analisis data menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan bantuan SPSS 26 for windows, penelitian ini menghasilkan tiga temuan yaitu interpersonal skill memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja, masa kerja kategori sedang memiliki hubungan signifikan dengan Produktivitas Kerja dan Interpersonal Skill sementara dua kategori masa kerja lainnya tidak memiliki hubungan yang signifikan.

**Kata kunci :** Produktivitas, Masa Kerja, *Interpersonal Skill*

#### Abstract

*The study is aimed at finding a relationship between working terms and interpersonal skills with the work of the X employees of the work. the study uses a quantitative study method with as many as 102 employees in the X's office. The study's data take uses a questionnaire compiled based on an interpersonal skill dimension according to the buhrmester (1988) of 51 aitem and the productivity dimension working according to Sedarmayanti (2017) by 25 aitem. Data analysis using a bivariate Pearson with the help of the SPSS software 26 for Windows, the study produced three discoveries that the interpersonal skill had significant relationships with work productivity, the working middle category being having significant relationships with work productivity and interpersonal skills while the other two categories of working terms did not have significant relationships.*

**Key word :** Productivity, Tenure, *Interpersonal Skill*

#### Article History

**Submitted :** 11-07-2023

**Final Revised :** 12-07-2023

**Accepted :** 12-07-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Sebuah instansi baik pemerintah maupun swasta tentu memerlukan peran yang sangat besar dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia bahkan termasuk level paling bawah hingga level *top management*, seluruhnya sangat berperan besar dan memiliki kapasitas yang sama untuk mencapai dan memajukan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya akan sangat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya apabila terjadi pengabaian terhadap salah satu bagian akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Peran dari sumber daya manusia yang ada merupakan aset yang berharga bagi instansi, yang dapat terlihat secara nyata melalui hasil produktivitas kerja karyawan dan kualitas kerja yang dimiliki. Sehingga, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek dari kompleksitas aspek yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Menurut Wicaksono (2021), yang dimaksud sebagai produktivitas kerja karyawan adalah mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dari fasilitas penunjang yang telah tersedia dan menghasilkan output dan input yang maksimal. Produktivitas berdasarkan Thorstensson (2020) adalah *attitude of mind* atau sebuah sikap mental yang memiliki peran krusial dalam keinginan atau semangat dalam melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas yang meningkat diasumsikan pada tingkat performansi yang baik, dan menjadi *feedback* bagi motivasi pekerja di tahap selanjutnya. Jika seorang karyawan memiliki produktivitas yang rendah, maka instansi dan perusahaan harus segera mencari tahu penyebab rendahnya produktivitas dan mencari jalan keluar mengatasi hal ini.

Setiap kantor atau instansi di Indonesia tentunya memiliki beban tugas dan targetnya masing-masing. Terdapat fenomena yang menarik pada Kantor X terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disampaikan oleh salah satu pegawai yang berada di tempat penelitian terkait. Fenomena ini terjadi dalam rentang waktu lima tahun terakhir. Terjadi permasalahan mengenai target yang tidak tercapai selama periode tahun 2018 hingga 2020. Nominal yang didapatkan atau hasil realisasi pun cenderung naik-turun dari tahun ke tahun, yaitu 90,27%, 84,66%, dan 94,11%. Kantor X mencapai target kembali di tahun 2021 hingga 2022. Menurut salah satu pegawai, pencapaian target yang naik turun terjadi diakibatkan banyak faktor dan kemungkinan. Pegawai tersebut menyebutkan yang menjadi faktor diantaranya target penerimaan yang terlalu tinggi dan bisa diprediksi tidak tercapai, memungkinkan para pegawai menjadi tidak produktif. Instansi yang menaungi Kantor X sangat tanggap mengenai permasalahan tersebut, mengenai sistem mutasi atau pola pemindahan pegawai dari kantor wilayah A menuju kantor wilayah B hal ini berkaitan dengan tujuan pola mutasi yang rutin dilakukan oleh instansi salah satunya ingin menciptakan suasana kerja baru guna meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Hal tersebut disampaikan sebagai bentuk akibat pegawai yang terlalu lama di satu kantor, menyebabkan motivasi mulai menurun, tantangan yang dihadapi pun mulai berkurang yang berimbas pada penurunan produktivitas dari pegawai yang bersangkutan. Selain faktor tersebut, pegawai tersebut juga mengatakan bahwa kemampuan menganalisa laporan pekerjaan masing-masing pegawai tidak merata, namun hal tersebut masih bisa ditunjang dengan proses diskusi sesama pegawai yang lain walaupun hasilnya kurang maksimal.

Menyiasati ketidakstabilan dari target yang dicapai oleh pegawai selama lima tahun terakhir, maka pimpinan dari Kantor X sering kali mengadakan atau mengirimkan perwakilan pegawai untuk mengikuti pelatihan atau *training* dan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan di luar kantor. Usaha ini membuahkan hasil yang cukup baik dikarenakan dalam satu tahun ke belakang, pencapaian target bulanan di Kantor X

menunjukkan hasil yang signifikan. Pelatihan atau kegiatan di luar kantor dapat memberikan ruang bagi pegawai di Kantor X untuk mengenal orang baru, lingkungan baru, dan bertukar pengalaman dengan orang-orang baru. Selain itu, tentunya dapat menambah *soft skill* ataupun *hard skill*. Pegawai di Kantor X memang sangat erat berinteraksi dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Terdapat persoalan komplain dari klien terkait dengan pelayanan. Komplain ini tentunya mencakup kinerja pegawai yang berada dalam instansi. Ada 6 seksi yaitu P3, Pelayanan, Penyuluh, Pengawasan dan konsultasi, PKD, dan Umum. Masing-masing seksi memiliki tanggung jawab melayani klien. Pada seksi pelayanan dan penyuluh memberikan layanan utama bagi kebutuhan klien baik orang pribadi maupun badan. Sementara seksi pengawasan dan konsultasi memiliki andil dalam mendampingi klien untuk berkonsultasi perihal kewajibannya kepada instansi. Seksi P3 memiliki tanggung jawab untuk memeriksa dan menagih berkas yang diperlukan kepada klien. Seluruh seksi turut andil dalam pelayanan kepada klien, sehingga subjek dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai.

Maka dari itu, pegawai Kantor X dituntut untuk memiliki sebuah keterampilan interpersonal yang dapat membantu pegawai dalam memahami ragam situasi sosial. Keterampilan interpersonal ini sangat diperlukan karena akan menunjang kemampuan individu dalam berperilaku, menaati norma yang berlaku di masyarakat, dan dapat menunjang efektivitas sebuah interaksi sosial (Hardina, 2022). Individu yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik akan mampu memahami kondisi sebuah pekerjaan, dan mendorong untuk berkontribusi dengan perusahaan atau pekerjaannya (Emeritus and Reece, 2017). Ditambah lagi, bahwa salah satu program kerja dan capaian yang dicanangkan di Kantor X adalah meningkatkan kedisiplinan masyarakat untuk taat wajib pajak. Mengajak masyarakat tentu bukan hal yang mudah. Pegawai Kantor X harus membekali dirinya dengan kemampuan komunikasi, sikap, dan kemampuan persuasi. Selain itu, sebagai pegawai Kantor X sering mendapatkan komplain dari wajib pajak. Menghadapi komplain ini memerlukan kemampuan *problem solving*, keramahan, dan berpikir kritis. Kemampuan ini dapat dilatih dan dikembangkan yang disebut dengan keterampilan interpersonal individu dari Kantor X. Keterampilan interpersonal menurut Darmawan dan Mardikaningsih (2021) adalah kemampuan individu untuk memahami situasi sosial yang berbeda di mana pun mereka berada, dan bagaimana seorang individu berperilaku untuk memenuhi harapan orang lain, yaitu antara individu lain dalam hal di Kantor X hal ini berkaitan dengan masyarakat. Hardina (2022) mengemukakan bahwa jika seorang individu mampu memiliki keterampilan interpersonal yang baik maka hal ini dapat memberikan pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja seseorang. Menurut Yuniarti & Budiani (2016), yang menjadi faktor penghambat komunikasi interpersonal adalah sikap tidak percaya, sikap tidak supportif, dan sikap tertutup dari individu. Keterampilan interpersonal menjadi salah satu aspek penting dalam melihat kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Reza (2020) terdapat dua faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman. Faktor pertama adalah pelatihan kerja. Faktor ini membantu pegawai untuk meningkatkan dan mengasah kemampuan untuk membantu kelancaran dalam bertugas. Faktor kedua yang tidak kalah penting adalah faktor pengalaman, diartikan semakin luas pengalaman kerja seorang pegawai maka semakin terampil dan juga sempurna secara pola pikir serta bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Arrazi (dalam Baso, 2022), mengatakan bahwa masa kerja berhubungan dengan seberapa lama seseorang bekerja pada perusahaan, sehingga bisa dikatakan masa kerja yang lama juga diikuti dengan pengalaman yang lebih banyak dari rekan kerja yang lain. Semakin lama pegawai bekerja di sebuah instansi diasumsikan dapat meningkatkan produktivitas dari para pegawai. Ditambah lagi jika individu menguasai keterampilan atau *skill* yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya. Dua hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian target dari instansi. Untuk itu, penelitian ini sangat penting dilakukan, sehingga bisa menjadi referensi

bagi instansi lain untuk mencanangkan strategi meningkatkan produktivitas karyawan di instansinya. Bukan perkara yang mudah untuk bisa memacu pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya dan perlu adanya pendekatan perilaku dalam diri individu dan lingkungannya. Karena secara mutlak kantor memerlukan tenaga kerja yang potensial dan berkualitas tinggi guna mencapai tujuan dan target yang telah diprogram secara efektif dan efisien. Pemilihan variabel dalam penelitian ini didasari oleh fenomena di lokasi penelitian dan didasari oleh asumsi bahwa ada keterkaitan masa kerja dan interpersonal skill terhadap produktivitas pegawai di Kantor X. Berdasarkan latar belakang di atas, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil tema yang bersinggungan dengan masalah di atas, yaitu tentang Hubungan Antara Masa Kerja Dan Interpersonal Skill Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor X.

## Metode

### *Sampel/populasi*

Populasi penelitian merupakan sekelompok individu yang memiliki beberapa karakteristik yang sama berdasarkan dengan yang ditentukan peneliti, bagi calon subjek penelitiannya (Jannah, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di kantor X yang berjumlah 102 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan subjek penelitian, yang memiliki peran sebagai contoh dari populasi sehingga harus merepresentasikan karakteristik dari populasi tersebut (Jannah, 2018). Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengumpulan sampel yang dilakukan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Teknik sampling jenuh dipilih jika jumlah populasi relatif kecil atau ingin membuat penelitian dengan generalisasi kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai responden sebanyak 102 pegawai Kantor X.

### *Pengumpulan data*

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti dengan tujuan menghasilkan data yang akurat, oleh karena itu setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2016). Skala adalah suatu instrumen berupa kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan (Jannah, 2018). Pada penelitian ini, instrumen penelitiannya menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan berupa interpersonal skill dan skalaproduktivitas karyawan. Skala likert yang digunakan memiliki empat pilihan jawaban yang terdiri dari sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian (Jannah, 2018). Pada penelitian ini, teknik pengumpulan datanya menggunakan skala. Skala tersebut berbentuk kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disesuaikan dengan aspek dari masing-masing variabel yang hendak diteliti, dan masing-masing pertanyaan tersebut terdiri dari beberapa pilihan jawaban yang harus dipilih oleh subjek (Jannah, 2018).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala masa kerja yang dibuat oleh Suma'mur (2009) yang terdiri dari tiga kategori yaitu masa kerja baru, masa kerja sedang, dan masa kerja lama. Skala interpersonal skill dikembangkan oleh Buhrmester (dalam Chan, 2014) yang terdiri dari aspek-aspek yaitu *initiation*, *self-disclosure*, *negative assertion*, *emotional support*, dan *conflict management*. Skala produktivitas kerja dibuat oleh Dessler (2017). Skala akan mengacu pada aspek efisiensi dan efektivitas.

Definisi operasional masa kerja pada penelitian ini yaitu Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja memiliki dua dimensi yaitu lamanya waktu masa percobaan dan lama bekerja (pada sebuah instansi dan pada posisi

atau jabatan saat ini). Definisi operasional interpersonal skill yaitu interpersonal skill adalah sebuah kemampuan untuk memahami orang lain, dorongan atau motivasi yang dimiliki orang lain, cara bekerja efektif dengan orang lain, cara memimpin atau peduli dengan orang lain. Seluruh komponen dalam interpersonal skill ini akan menjadi penguat hubungan yang efektif dan positif bagi dirinya dengan orang di sekitarnya. Aspek dalam interpersonal skill adalah *initiation, self-disclosure, negative assertion, emotional support, dan conflict management*. Definisi operasional produktivitas kerja yaitu produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang didapatkan dan masukan yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas akan naik disebabkan oleh peningkatan efisiensi, sistem kerja, teknik produksi, dan terdapat peningkatan keterampilan pegawai. Aspek dalam produktivitas kerja adalah efektif dan efisien.

Hasil uji coba pada dua skala yang telah dilakukan oleh peneliti pada 102 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Uji validitas dilakukan untuk mengukur derajat ketepatan hasil dari suatu penelitian yang telah dilakukan (Jannah, 2018). Secara sederhana, validitas dapat diartikan sebagai derajat ketepatan dari suatu hal. Validitas akan menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan fungsi dari suatu alat ukur (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan *product moment* dalam menghitung korelasi aitem total dengan alat bantu SPSS 26.0 *for windows*. Suatu aitem dikatakan valid dan bisa menjadi bagian dari instrumen jika mencapai skor  $\geq 0.30$ , namun skor tersebut dapat diturunkan menjadi 0.25 jika aitem-aitem dalam skala tersebut banyak yang skornya kurang dari 0.30 (Azwar, 2014).

Hasil pengujian validitas dari variabel interpersonal skill yang diambil dengan menggunakan nilai  $r$  hitung  $\geq 0.30$  menunjukkan bahwa dari 58 aitem yang diuji menghasilkan 7 aitem gugur dengan hasil dibawah 0,30. Sehingga, total aitem yang memenuhi nilai  $\geq 0.30$  adalah sebanyak 51 dengan *corrected Item correlation* sebesar 0,370 – 0,810. Adapun aitem yang dinyatakan gugur adalah nomor 1, 2, 11, 15, 31, 36, dan, 58. Hasil pengujian validitas dari variabel interpersonal skill yang diambil dengan menggunakan nilai  $r$  hitung  $\geq 0.30$  menunjukkan bahwa dari 32 aitem yang diuji menghasilkan 7 aitem gugur dengan hasil dibawah 0,30. Sehingga, total aitem yang memenuhi nilai  $\geq 0.30$  adalah sebanyak 25 dengan *corrected item correlation* sebesar 0,380 – 0,813. Adapun aitem yang dinyatakan gugur adalah nomor 2, 4, 12, 15, 19, 20, dan 24.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui derajat kepercayaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan (Jannah, 2018), dengan kata lain seberapa jauh hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* untuk menghitung reliabilitas alat ukurnya dengan bantuan program SPSS 26.0 *for windows*. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas yang diperoleh 0.6 atau lebih (Sugiyono, 2016). Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel interpersonal skill memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.952 dan variabel produktivitas kerja memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.924.

#### *Analisis data*

Uji normalitas adalah uji pada data yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebut telah berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak (Jannah 2018). Dalam penelitian ini digunakan cara analisis plot grafik histogram dan uji kolmogorov-smirnov (uji K-S) Analisis normalitas data dengan menggunakan grafik histogram berada d tengah atau tidak. Apabila posisi histogram melenceng ke kiri ataupun ke kanan, maka data tidak berdistribusikan secara normal. Sedangkan dalam analisis normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikasi. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program pengolah data *Statistical Packages for Social Science (SPSS) 26.0 for windows*.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas pada sebaran data antara variabel X dan variabel Y pada suatu distribusi data penelitian. Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Anova* dengan bantuan program pengolah data *Statistical Packages for Social Science (SPSS) 26.0 for windows*.

Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan masa kerja dan interpersonal skill dengan produktivitas kerja. Berdasarkan tujuan tersebut, maka uji hipotesis pada penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan program pengolah data *Statistical Packages for Social Science (SPSS) 26.0 for windows*.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *bivariate pearson*. Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan yang linier antara dua variabel yang memiliki distribusi yang normal (Kurniawan and Puspitaningtyas, 2016). Signifikansi antara variabel X dan Y akan dihitung dengan berpatokan pada kriteria r tabel pada tingkat signifikansi. Jika hasil menunjukkan nilai yang positif dan rhitung  $\geq$  rtabel maka dapat dinyatakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Analisis korelasi *Pearson* akan dikur dengan uji *Correlate-Bivariate*.

## Hasil

Data dari penelitian ini telah didapatkan setelah melakukan tahap pengolahan data dari kuesioner dua variabel yang telah diberikan pada subjek penelitian. Guna mencari standar deviasi, *mean*, *minimum* dan *maximum*, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Hasil dari data yang telah diolah, yaitu :

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

	Masa Kerja	Produktivitas Kerja	Interpersonal Skill
N	72	72	72
Range	2	24	47
Minimum	1	88	171
Maximum	3	112	218
Mean	2,26	98,32	195,17
Std. Dev	0,712	5,745	12,863

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel masa kerja memiliki rata-rata sebesar 2,26 dengan angka minimal 1 dan maksimal 3 serta memiliki standar deviasi sebesar 0,712. Produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 98,32 dengan angka minimal 88 dan maksimal 112 serta memiliki standar deviasi sebesar 5,745. Interpersonal skill memiliki rata-rata sebesar 195,17 dengan angka minimal 171 dan maksimal 218 serta memiliki standar deviasi sebesar 12,863.

Deskripsi subjek berdasarkan skor pada penelitian perlu melakukan kategorisasi untuk mengetahui kedudukan subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga perlu untuk memberikan kategori kedalam beberapa golongan. Dalam (Azwar, 2016), subjek akan dikategorikan menjadi beberapa kelompok yang posisinya berjenjang berdasarkan pada

kategori yang diukur. Berikut ini merupakan rumus yang digunakan berdasarkan (Azwar, 2016).

Tabel 2. Rumus Penormaan

<b>Kategori</b>	<b>Rumus Norma</b>
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat tinggi	$M + 1,5SD < X$

Deskripsi penormaan kelompok yaitu dengan kategori hasil statistik deskriptif berfungsi untuk mengetahui gambaran skor total subjek berada pada suatu rentang, penulis membuat kategori tersebut untuk melihat variabel independen dan variabel dependen berdasarkan norma empirik. Penulis mengkategorikan subjek menjadi lima kategori yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Berikut ini hasil pengkategorian skor subjek pada setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Kategorisasi Stanfive untuk Variabel Interpersonal Skill

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Rendah	3	4,2
Rendah	29	40,3
Sedang	14	19,4
Tinggi	19	26,4
Sangat tinggi	7	9,7

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa skor interpersonal skill subjek penelitian ini yang memiliki persentase paling besar yaitu pada kategori rendah yaitu pada 40,3% dengan 29 responden, dan katategori tertinggi kedua yaitu kategori tinggi sebesar 26,4% dengan 19 responden. Sedangkan yang paling kecil adalah kategori sangat rendah yaitu 3 responden atau 4,2%.

Tabel 4. Kategorisasi Stanfive untuk Variabel Produktivitas Kerja

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Rendah	4	5,6%
Rendah	26	36,1%
Sedang	21	29,2%
Tinggi	13	18,1%
Sangat tinggi	8	11,1%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa skor produktivitas subjek penelitian ini yang memiliki persentase paling besar yaitu pada kategori rendah yaitu pada 36,1% dengan 26 responden, dan kategori tertinggi kedua yaitu kategori sedang sebesar 29,2% dengan 21 responden. Sedangkan yang paling kecil adalah kategori sangat rendah yaitu 4 responden atau 5,6%.

Tabel 5. Tingkat Produktivitas Kerja berdasarkan Masa Kerja

<b>ProduktivitasKerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>&gt;10 Tahun</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
Rendah	7	24,34%
Sangat Rendah	2	2,10%
Sangat Tinggi	4	23,40%
Sedang	12	38,09%
Tinggi	5	12,07%
<b>6-10 Tahun</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
Rendah	18	54,45%
Sangat Rendah	1	2,58%
Sangat Tinggi	3	13,32%
Sedang	4	19,23%
Tinggi	5	10,41%
<b>&lt;6 Tahun</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
Rendah	1	2,95%
Sangat Rendah	1	13,08%
Sangat Tinggi	1	12,66%
Sedang	5	40,08%
		<b>%</b>
<b>ProduktivitasKerja</b>	<b>Frekuensi</b>	
<b>&lt;6 Tahun</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tinggi	3	31,22%
<b>Grand Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas kerja subjek berdasarkan Masa kerja subjek. Subjek dengan masa kerja > 10 Tahun memiliki tingkat produktivitas sedang yaitu 38,09% dengan responden 12 orang. Selanjutnya subjek dengan masa kerja 6-10 Tahun memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah yaitu 54,45% dengan 18 orang. Namun untuk subjek dengan masa kerja <6 Tahun memiliki tingkat produktivitas kerja sedang yaitu 40,08% dengan 5 responden.

Uji asumsi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan interpersonal skill dan masa kerja dengan produktivitas kerja pada kantor pelayana pajak X. Agar dapat menentukan teknik analisis statistik yang digunakan, penulis harus melakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dilakukan diantaranya uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat persebaran data pada variabel produktivitas kerja, interpersonal skill, dan masa kerja apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini digunakan penulis sebagai pedoman dalam memilih teknik parametris atau non-parametris yang dipakai.

Tabel 6. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		72
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40090569
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.076
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak (Jannah 2018). Dalam penelitian uji kolmogorov-smirnov (uji K-S) Analisis normalitas data dengan melihat nilai

probabilitas signifikansi. Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan uji kolomogorv-smirnov menunjukkan nilai semua variable diatas 0,05 yaitu 0,200, sehingga karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka semua variable berdistribusi normal.

Uji linearitas diperlukan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel dependen dan independen. Linearitas dapat dilihat dari uji *anova*. Berikut ini adalah tabel hasil uji linearitas antara variabel dependen dan independen dalam penelitian ini:

Tabel 7. Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearitas
Produktivitas Kerja (Y) & Interpersonal Skill (X)	0,114

Data dapat dikatakan berhubungan apabila mempunyai nilai nilai signifikansi linearitas lebih dari 0,05 maka antar variabel dependen dan independen pada penelitian ini memenuhi asumsi linearitas.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, variabel interpersonal skill dengan variabel produktivitas kerja memiliki signifikansi linearitas lebih dari 0,05 yaitu 0,114. Sehingga dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa interpersonal skill memiliki hubungan linear secara signifikan dengan produktivitas kerja.

Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan masa kerja dan interpersonal skill dengan produktivitas kerja.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *bivariate pearson*. Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan yang linier antara dua variabel yang memiliki distribusi yang normal (Kurniawan and Puspitaningtyas, 2016). Signifikansi antara variabel X dan Y akan dihitung dengan melihat nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat hubungan antara kedua variabel. Analisis korelasi *Pearson* akan dikur dengan uji *Correlate-Bivariate*. Interpretasi untuk koefisien korelasi akan dinilai sebagai berikut:

Table 8. Uji Hipotesis Produktivitas Kerja dengan Interpersonal Skill

		Y	X
Produktifitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Interpersonal Skill (X)	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Berdasarkan dari hasil tabel diatas menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel yaitu interpersonal skill (X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dengan mengkategorikan subjek menjadi 3 sesuai dengan masa kerja subjek.

Tabel 9. Uji Hipotesis Produktivitas Kerja dengan Interpersonal Skill berdasarkan Masa Kerja

<b>Chi-Square Tests</b>	
Masa Kerja	Sig. (2-tailed)
< 6 Tahun	0,279
6-10 Tahun	0,023
> 10 Tahun	0,621
Total	0,047

Berdasarkan dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas kerja pada subjek dengan masa kerja 6 – 10 Tahun yaitu sebesar 0,023, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas pada subjek dengan masa kerja 6 – 10 Tahun. Sedangkan untuk subjek pada masa kerja < 6 tahun dan > 10 Tahun menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari pada 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas pada subjek dengan masa kerja tersebut.

## **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dan interpersonal skill dengan produktivitas kerja pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak X. teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah Analisis korelasi Bivariate Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Masa kerja dan Interpersonal Skill, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu antara lain uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat semua data telah berdistribusi secara normal, sedangkan uji linearitas untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan satu sama lain. Semua pengujian data analisis antara variabel independen dan variabel dependen ini dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk variabel Masa kerja memiliki rata-rata sebesar 2,26 dengan angka minimal 1 dan maksimal 3 serta memiliki standar deviasi sebesar 0,712. Produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 98,32 dengan angka minimal 88 dan maksimal 112 serta memiliki standar deviasi sebesar 5,745. Terdapat dua aspek dalam produktivitas yaitu Efisiensi dengan nilai rata-rata 37,77 dan Efektivitas dengan nilai rata-rata 54,62. Aspek Efektivitas memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan efisiensi, hal ini dapat diartikan bahwa pegawai kantor X lebih menekankan pada pemenuhan output sesuai

dengan tujuan yang diharapkan oleh instansi. Interpersonal skill memiliki rata-rata sebesar 195,17 dengan angka minimal 171 dan maksimal 218 serta memiliki standar deviasi sebesar 12,863. Terdapat lima aspek dalam produktivitas yaitu *Initiation* yang memiliki nilai rata-rata 38,95, *Self Disclosure* 44,91, *Negative Assertion* 38,91, *Emotional Support* 48,02, dan *Conflict Management* sebesar 44,12. Sehingga dari hasil yang ada aspek *Emotional Support* memiliki nilai paling besar dibandingkan dengan , yang diartikan bahwa tingkat empati , keinginan untuk menolong seseorang, dan bersimpati pada orang lain merupakan aspek yang paling menonjol untuk pegawai di kantor X.

Setelah itu data yang ada diklasifikasikan menjadi 5 kategori menurut Azwar (2016), didapatkan skor interpersonal skill subjek penelitian ini yang memiliki persentase paling besar yaitu pada kategori rendah yaitu pada 40,3% dengan 29 responden. Interpersonal skill yang rendah disebabkan oleh adanya beberapa faktor. Menurut Yuniarti & Budiani (2016), yang menjadi faktor penghambat komunikasi interpersonal adalah sikap tidak percaya, sikap tidak suportif, dan sikap tertutup dari individu. Dari data yang ada Aspek dengan rata-rata terendah dari variabel interpersonal skill adalah *negative assertion*, dimana seseorang dengan *negative assertion* akan mampu mengungkapkan perasaan atau pikirannya secara jelas dan tidak bermaksud melukai orang lain. Maka sikap yang dibutuhkan guna menunjang interpersonal skill pada karyawan kantor X adalah sikap terbuka, dalam hal ini mampu menyampaikan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikirannya kepada orang lain tanpa membuat orang lain merasa tidak nyaman. Sementara itu skor produktivitas subjek penelitian ini yang memiliki persentase paling besar adalah kategori rendah yaitu pada 36,1% dengan 26 responden. Hal ini sesuai dengan gambaran fenomena yang telah dijelaskan peneliti bahwa produktivitas yang terjadi mengalami ketidakstabilan yang terlihat dalam target capaian yang mengalami penurunan dan kenaikan beberapa tahun terakhir. Produktivitas menurut sedarmayanti (2018) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya yang juga bersinggungan dengan penelitian ini adalah keterampilan. Individu dengan kecakapan dan pengalaman yang cukup mampu membuat dirinya terampil dan meningkatkan produktivitas kerja. Faktor lain yang juga menunjang produktivitas adalah pendidikan, sikap mental, dan lingkungan kerja.

Uji asumsi yang dipakai pada penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan uji kolomogorv-smirnov menunjukkan nilai variable Interpersonal dan Produktivitas diatas 0,05 yaitu 0,200, sehingga karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka semua variable berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.9, variabel interpersonal skill dengan variabel produktivitas kerja memiliki signifikansi linearitas lebih dari 0,05 yaitu 0,114. Sehingga dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa interpersonal skill memiliki hubungan linear secara signifikan dengan produktivitas kerja Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan masa kerja dan interpersonal skill dengan produktivitas kerja. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *bivariate pearson*. Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan yang linier antara dua variabel yang memiliki distribusi yang normal (Kurniawan and Puspitaningtyas, 2016). Berdasarkan dari hasil tabel diatas menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel yaitu interpersonal skill (X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lestari dan Rahmi (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas kerja. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi interpersonal skill, semakin tinggi produktivitas kerja, dan sebaliknya semakin rendah interpersonal skill, semakin rendah produktivitas kerja. Hal ini diperkuat dengan riset terbaru dari Darmawan, dan Mardikaningsih (2021). Disimpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan empat temuan salah

satunya adalah keterampilan interpersonal berdampak signifikan pada kinerja penyuluh. Seorang individu yang memiliki keterampilan interpersonal mendalam dapat dengan mudah membantu bergaul dengan orang lain, menghilangkan persepsi yang saling bertentangan, membangun hubungan yang dapat dipercaya, dan berfungsi sebagai partisipan atau anggota tim yang produktif. Individu mampu berinteraksi dan membangun hubungan dengan orang lain dengan baik karena keterampilannya bersosialisasi dengan masyarakat.

Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dengan mengkategorikan subjek menjadi 3 sesuai dengan masa kerja subjek. Pengkategorian ini menggunakan Chi-Square Test yang menghasilkan nilai signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas kerja pada subjek dengan masa kerja 6 – 10 Tahun yaitu sebesar 0,023, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas pada subjek dengan masa kerja 6 – 10 Tahun. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandapotan (2013), Dari hasil analisis diketahui bahwa Variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Beardwell dan Thompson (2017) masa kerja merupakan jumlah waktu yang telah dihabiskan oleh individu dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dalam tahun atau jam. Masa kerja ini biasanya dihitung dari saat individu memulai bekerja di organisasi hingga saat ini atau sampai individu keluar dari organisasi tersebut. Masa kerja mengacu pada waktu atau durasi pekerja bekerja di suatu lokasi. Jika seseorang memiliki pengalaman yang lebih besar dalam melaksanakan tanggung jawabnya setelah masa kerja yang lebih lama, masa kerja dapat memberikan efek yang menguntungkan pada kinerja. Hal ini juga selaras dengan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah masa kerja. Menurut Nainggolan dan Aprilianti (2017) keterampilan yang meningkat mampu meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya, hal tersebut didasari oleh faktor masa kerja seseorang. Sementara itu untuk hasil nilai untuk subjek pada masa kerja  $< 6$  tahun dan  $> 10$  Tahun yaitu nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari pada 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas pada subjek dengan masa kerja tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Rusila dan Edward (2022) masa kerja yang lama memiliki efek positif dan negatif. Positifnya Semakin lama masa kerja seseorang maka keterampilannya pun akan terus meningkat yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Di sisi lain, dapat berdampak negatif jika semakin lama durasi kerja, semakin berkembang perasaan terbiasa dengan situasi dan meremehkan pekerjaan, yang menyebabkan kebosanan. Menurut Rusila dan Edward (2022) Masa kerja berkaitan dengan kemampuan beradaptasi antara pekerja dan pekerjaannya serta lingkungan kerjanya. Pegawai dengan masa kerja dibawah 6 tahun memiliki kemampuan beradaptasi yang masih minim dibanding dengan kategori masa kerja lain. Sedangkan pada Pegawai yang melewati usia masa kerja di atas 10 tahun memiliki potensi untuk merasa bosan, bukan hanya dengan lingkungan kerjanya saja namun juga tentang bidang pekerjaan yang dihadapi, yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa interpersonal skill memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan dari hasil tabel diatas menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel yaitu interpersonal skill (X) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

Sementara itu subjek pada masa kerja  $< 6$  tahun dan  $> 10$  Tahun memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari pada 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas pada subjek dengan masa kerja tersebut. Sedangkan signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas kerja pada subjek dengan masa kerja

6 – 10 Tahun yaitu sebesar 0,023, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara interpersonal skill dengan produktivitas pada subjek dengan masa kerja 6 – 10 Tahun.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada Perusahaan dan juga penelitian selanjutnya yaitu Hasil penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan gambaran terkait hubungan masa kerja, Interpersonal skill, dan produktivitas kerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan Produktivitas kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan mampu digunakan oleh instansi untuk lebih memperhatikan terkait peningkatan produktivitas dengan meningkatkan interpersonal skill pada para pegawai. Terdapat beberapa hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan interpersonal skill para pegawai yaitu dengan dengan pelatihan komunikasi yang berguna untuk meningkatkan kemampuan empati, bernegosiasi, dan mampu membangun hubungan yang positif di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya berfokus pada pencarian hubungan antara masa kerja dan interpersonal skill dengan produktivitas kerja Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi terkait penelitian yaitu saran untuk Penelitian Selanjutnya Pada penelitian selanjutnya agar lebih meneliti produktivitas kerja dengan jumlah responden yang lebih banyak lagi dan lebih luas, serta dapat menambahkan variabel lain karena masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Anggraeni, L & Soebari. (2015) Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5).
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (Studi kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72.
- Aryansah, I & Erika S.K. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 10(1).
- Beardwell, J. and Thompson, A. (2017) *Human resources management a contemporary approach*. 8th edn. Leicester: Pearson.
- Bernardin, J.H. and Russel, J.A. (2013) *Human resources management, an experiential approach*. 6th edn. Singapore: Mc Graw - Hill Internasional Edition.
- Chan, D. (ed.) (2014) *Individual Adaptability to Changes at Work*. Taylor & Francis.
- Darmawan, D. and Mardikaningsih, R. (2021) 'Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian', *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), pp. 290–296. doi:10.47065/ekuitas.v3i2.1153.
- Dessler, G. (2017) *Human resources management*. 15th edn. United States of America: Pearson Education.
- Emeritus, B.L. and Reece, M.E. (2017) *Effective Human Relations: Interpersonal and Organizational Applications*. Cengage Learning.
- Hardina, D. (2022) *Interpersonal Social Work Skills for Community Practice*. Illustrated.

- Ishak, M. and Mangundjaya, W.L. (2020) 'Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19', *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), pp. 93–109. doi:10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09.
- Kasmir (2018) *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A.. and Puspitaningtyas, Z. (2016) *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(03), 24-35.
- Mochammad, A. (2021) 'Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Produktivitas Kerja Pada Pengusaha Umkm Kerajinan Kulit Dan Koper Di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo', *Penelitian Psikologi*, 8(1), pp. 70–83. Available at: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38495>.
- Purwati, P.D. (2016) *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan Di Pt. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, Psikologi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rusila, Y., & Edward, K. (2022). Hubungan Antara Umur, Masa Kerja dan Beban Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di Pabrik Kerupuk Subur dan Pabrik Kerupuk Sahara Di Yogyakarta. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 39-49.
- Safitri, A.N., Nurhajati and Basalamah, R. (2020) 'Pengaruh Work From Home dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Guru SMPN 12 Kota Malang)', *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*, 19, pp. 82–94.
- Saihudin (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Siagian, S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2016) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Suma'mur P.K., 2009, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: CV Sagung Seto.
- Thorstensson, E. (2020) 'The Influence of Working from Home on Employees ' Productivity', *Electronic Publications from Karistad University*, pp. 1–20. Available at: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1446903/FULLTEXT01.pdf>.
- Wen Lee, C. and Kusumah, A. (2020) 'Influence of supervision on employee performance with work motivation as an intervening variable', *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), pp. 240–252.
- Wicaksono, R.K. (2021) 'Hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT Ciomas Adisatwa Tarik', *Character Psikologi Unesa*, 8(6), pp. 1–8. Available at: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/44227>.
- Yunianti, A. L., & Budiani, M. S. (2016). Perbedaan kemampuan komunikasi interpersonal siswa kelas unggulan dan siswa reguler. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 7(1), 62-70.