HUBUNGAN ANTARA EMOSI POSITIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN WANITA DI PT AHMADARIS KABUPATEN TEGAL

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Disusun oleh :

Gerrina Yasmin

(30701700044)

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA EMOSI POSITIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN WANITA DI PT AHMADARIS KABUPATEN TEGAL

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Gerrina Yasmin
30701700044

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna Memenuhisebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing 1 Tanggal

Joko Kuncoro, S .Psi, M.Si 29 September 2021

Semarang, 29 September 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Rusean Anjanggi, S.Psi., M.A.

NIK. 210700010

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA EMOSI POSITIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN WANITA DI PT AHMADARIS KABUPATEN TEGAL

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Gerrina Yasmin
Nim: 30701700044

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 21 Oktober 2021

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si	.....
2. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog	.....
3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog	.....

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 19 November 2021

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Ruseno Arjanggi, S.Psi, M.A., Psikolog
NIK. 210700010

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Gerrina Yasmin dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 23 September 2021

Yang menyatakan,

Gerrina Yasmin
(30701700044)

MOTTO

"Bekerjalah kamu dan beramallah sebanyak-banyaknya! Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan menilai pekerjaanmu itu, lalu kamu sekalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui segala yang gaib dan yang nyata. Di sana Allah akan memberitahukan kepadamu segala perbuatan yang kamu lakukan."

(QS. At-Taubah ayat 105)

"Pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua yang dianggap baik."

(HR. Ahmad dan Baihaqi)

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman.Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri alasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

(QS. An Nahl ayat 97)

"Mereka yang selalu menafkahkan harta, pada saat senang maupun sedih, mereka yang selalu berusaha menahan kemarahan dan memaafkan orang lain. Allah sangat cinta kepada orang yang berbuat kebaikan."

(QS. Ali Imran ayat 134)

"Jika ia mendapat kesenangan, ia bersyukur, dan itu baik baginya.Jika ia ditimpa kesusahan, ia bersabar, dan itu baik baginya."

(HR. Muslim)

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Alm. Abah dan mamah tercinta, Muhammad Navis Ramadhan, Muhammad Raihan Igo Herlambang, serta seluruh keluarga besar yang tak pernah berhenti mendo'akan, memberi kasih sayang, bimbingan, dan motivasi untuk mewujudkan mimpi penulis.

Dosen pembimbing Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Universitas Islam Sultan Agung sebagai almamater kebanggaan tempat penulis mendapatkan banyak makna dan pembelajaran baru dalam hidup.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan kekuatan dan kesabaran, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat guna memperolah derajat S1 Psikologi. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya, semoga kita senantiasa mendapat syafa'at Baginda Rasulullah SAW di yaumil qiyamah.

Penulis menyadaribahwa terdapat kendala dan rintangan selama proses penulisan skripsi ini yang membuat penulis banyak belajar, namun berkat bantuan, dukungan, semangat, dan motivasi dari berbagai pihak secara moril maupun materil membuat proses penulisan ini terasa lebih ringan dan membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan kali ini dengan rasa hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung atas dedikasinya dalam proses akademik dan motivasi untuk seluruh mahasiswa agar terus berprestasi.
2. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan dengan penuh kesabaran sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi, selaku dosen wali yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung atas ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis yang bermanfaat untuk saat ini dan masa yang datang.
5. Bapak, ibu staff Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang sudah banyak membantu dalam proses administrasi hingga skripsi ini selesai.

6. Pak Stefan Reiner selaku Kepala Operasional PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal yang sudah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Pak Ratno Santoso selaku HRD PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal yang sudah membantu peneliti dalam melakukan penelitian dan memberikan banyak penjelasan mengenai sasaran penelitian.
8. Mas Fahrizal Bagas Budi Pamungkas selaku*Product Planning and Inventory Control* yang sudah membantu peneliti dari awal sampai selesainya proses penelitian ini.
9. Pak Sungkono dan Mas Yuda Noveri selaku Kepala Bagian Produksi dan Bagian Tenun yang sudah banyak membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Seluruh Karyawan Wanita PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal yang sudah membantu peneliti dalam meluangkan waktu dan bersedia mengisi skala.
11. Teristimewa kepada Mamah Tri Susila Hidayati yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, nasehat, dan kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis sampai detik ini, Almarhum Abah serta seluruh keluarga besar penulis yang selalu mendoa'akan penulis tanpa henti.
12. Saudara kandung penulis Mas Muhammad Navis Ramadhan dan Adik Muhammad Raihan Igo Herlambang, terima kasih untuk semangat yang tak pernah henti diberikan untuk penulis.
13. Seluruh sahabat penulis di Tegal danSemarang (Ayu, Arbay, Aufa, Dinda, Dini,Dimas, Enha, Galang, Indah, Kukuh, Millenia, Nadaa, Rosa, Sandy, Shinta, dan Zuhdan) yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, menguatkan ketika rapuh, memberikan energi positif, semangat, saran, dukungan, kesenangan, canda tawa yang membahagiakan dan menjadi keluarga baru bagi penulis.
14. Seluruh teman-teman seangkatan Fostpila, terutama kelas A Psikologi angkatan 2017 dan teman satu bimbingan yang sudah berjuang bersama di bangku perkuliahan ini.

15. Berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
16. Diri saya sendiri, terima kasih yang sudah bertahan sejauh ini, sudah sabar dari segala hal yang mengejar, selalu berusaha mempercayai diri sendiri, terima kasih untuk selalu berusaha keras, dan berusaha untuk terus berpikir positif.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan naskah skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan penulis guna memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap naskah skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu psikologi, terkhusus di bidang industri dan organisasi. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 23 September 2021

Gerrina Yasmin
(30701700044)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
PERNYATAAN iv
MOTTO v
PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi
ABSTRACT xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
1. Manfaat Teoritis 10
2. Manfaat Praktis 10
BAB II LANDASAN TEORI 11
A. Produktivitas Kerja 11
1. Pengertian Produktivitas Kerja 11
2. Pengukuran Produktivitas Kerja 12
3. Ciri-Ciri Utama Karyawan Dikatakan Produktif 13
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 13
5. Aspek-aspek Produktivitas Kerja 17
B. Emosi Positif 20
1. Pengertian Emosi Positif 20
2. Teori *Boarden and Build* Fredrickson 22

3. Aspek-aspek Emosi Positif 23
C. Hubungan Antara Emosi Positif Dengan Produktivitas Kerja 24
D. Hipotesis 25
BAB III METODE PENELITIAN 26
A. Identifikasi Variabel 26
B. Definisi Operasional 26
1. Produktivitas kerja 26
2. Emosi positif 27
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 27
1. Populasi 27
2. Sampel 28
3. Teknik Pengambilan Sampel 28
D. Metode Pengumpulan Data 29
1. Alat Ukur Emosi Positif 29
2. Alat ukur Produktivitas Kerja 30
E. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda Aitem 30
1. Validitas 30
2. Reliabilitas 31
3. Uji Daya Beda Aitem 31
F. Teknik Analisis 32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 33
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian 33
1. Orientasi Kancah 33
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 34
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian 40
1. Uji Asumsi 40
2. Uji Hipotesis 41
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian 42
1. Deskripsi Data Skala Produktivitas Kerja 42
2. Deskripsi Data Emosi Positif 43
D. Pembahasan 45

E. Kelemahan Penelitian 47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 48
A. Kesimpulan 48
B. Saran 48
DAFTAR PUSTAKA 49
LAMPIRAN 52

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Karyawan Wanita PT Ahmadaris Kab. Tegal 28
Tabel 2. *Blueprint* Emosi Positif 29
Tabel 3. *Blueprint* Produktivitas Kerja 30
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Emosi Positif 36
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Produktivitas Kerja 36
Tabel 6. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Try Out 37
Tabel 7. Sebaran Nomor Daya Beda Aitem Skala Emosi Positif 38
Tabel 8. Sebaran Nomor Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja 39
Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Emosi Positif 40
Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Produktivitas Kerja 40
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas 41
Tabel 12. Norma Kategorisasi 42
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Produktivitas Kerja 43
Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Skala Produktivitas Kerja 43
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Emosi Positif 44
Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Emosi Positif 44

DAFTAR GAMBAR

Gambar1.Norma Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja..... 43
Gambar2.Norma Kategorisasi Skala Emosi Positif 44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba 53
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba 64
Lampiran C. Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba 73
Lampiran D. Skala Penelitian 78
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian 87
Lampiran F. Uji Normalitas Linearitas Dan Uji Hipotesis 102
Lampiran G. Surat Ijin Penelitian Dan Dokumentasi 106

HUBUNGAN ANTARA EMOSI POSITIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN WANITA DI PT AHMADARIS KABUPATEN TEGAL

Gerrina Yasmin
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
E-mail: gerrinayasmin0699@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal.Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif.Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan wanita bagian pabrik meliputi staff, produksi, tenun, dan kapas yang berjumlah 348 dan sampel untuk penelitian sebanyak 160 karyawan wanita melalui teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala emosi positif dan skala produktivitas kerja.Skala emosi positif terdiri dari 31 aitem dengan reliabilitas 0,918.Skala produktivitas kerja terdiri dari 15 aitem dengan reliabilitas 0,880. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Spearman* yang menunjukkan nilai koefisien relasi sebesar 0,036 dengan nilai signifikansi 0,649 (p>0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Kata kunci : Emosi positif, Produktivitas kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE EMOTIONS AND WORK PRODUCTIVITY ON WOMAN EMPLOYEE IN PT AHMADARIS KABUPATEN TEGAL

Gerrina Yasmin
Faculty of Psychology
Sultan Agung Islamic University Semarang
E-mail: gerrinayasmin0699@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between positive emotions and work productivity of female employees at PT Ahmadaris, Tegal Regency. The method used in this research is quantitative research methods. The population in this study were female employees of the factory including staff, production, weaving, and cotton totaling 348, and the sample for the study was 160 female employees through a sampling technique using random sampling. The measuring instrument used in this study consisted of two scales, namely the positive emotion scale and the work productivity scale. The positive emotion scale consists of 31 items with reliability of 0.918. The work productivity scale consists of 15 items with reliability of 0.880. Data analysis used the Spearman correlation technique which showed the relation coefficient value of 0.036 with a significance value of 0.649 (p>0.05). The results of this study are that there is no significant relationship between positive emotions and work productivity of female employees at PT Ahmadaris, Tegal Regency. This suggests that the hypotheses in the study were rejected.

***Keywords** : positive emotions, work productivity.*

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor industri Indonesia yang semakin berkembang, membuat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan hasil yang optimal guna mencapai tujuanberdasarkan visi dan misi perusahaan itu sendiri. Banyak yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan agar siap untuk bersaing, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Persaingan yang terjadi melibatkan antar personil perusahaan, salah satunya berasaldari kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada pada perusahaan. Ketatnya persaingan mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kerugian karena kurang mampu mengelola perusahaan tersebut dengan baik. Beberapa perusahaan pun terpaksa "gulung tikar" dan tidak memiliki solusi lain untuk mempertahankan perusahaan.

Perkembangan zaman yang semakin maju ini banyak bermunculan perusahaan baru, pasar bebas, dan *E-commerce* (pemasaran barang dan jasa berbasis *online*). Hal ini membuat persaingan di dunia industri semakin terasa. Perusahaan dikatakan layak bersaing apabila perusahaan tersebut berusaha untuk terus menerus meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Banyak faktor yang dapat ditinjau untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja, salah satunya meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja yaitu hasil pencapaian yang dilakukan oleh para tenaga kerja yang meliputi proses dan evaluasi dari setiap kinerja yang dilakukan.

Produktivitas kerja termasuk sebagai salah satu kunci utama pemilik perusahaan untuk bisa meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh tenaga kerja, sehingga perusahaan mampu memiliki SDM yang produktif, kreatif dan inisiatif. Produktivitas kerja harus dilakukan dengan memiliki harapan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas kerja itu penting dan SDM memainkan peran yang sangat penting pula dalam menurunkan biaya tenaga kerja, karena seberapa hebatnya negara berhasil dalam ekonomi global maka akan sepenuhnya tergantung dari kinerja organisasi baik organisasi publik maupun swasta

(Sedarmayanti, 2008). Oleh sebab itu, produktivitas kerja harus dilibatkan dalam menyusun strategi perusahaan yang meliputi berbagai bidang.

PT Ahmadaris termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengolahan kain kasa, beralamatkan di Jl. Raya Padaharja KM 5, Kabupaten Tegal. PT Ahmadaris ini menjadikan karyawan memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan perusahaan. PT Ahmadaris merupakan perusahaan yang menghasilkan suatu barang, maka dibutuhkan banyak karyawan disetiap bidang. Karyawan sebagai salah satu penggerak perusahaan yang membantu dalam menghasilkan barang dengan memiliki kualitas dan nilai jual yang baik sesuai dengan standar perusahaan.

Peran karyawan dalam PT Ahmadaris penting dari proses awal hingga akhir produksi. Dalam mengoptimalkan hasil dari kasa dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memanfaatkan sumber daya serta waktu yang ada. Walaupun sudah terdapat mesin-mesin yang mempermudah karyawan itu sendiri. Akan tetapi, karyawan harus dapat berkontribusi dan terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam persoalan karyawan, perusahaan ini memiliki HRD *(Human Resource Development)* yang bertugas dalam mengarahkan, menyelesaikan masalah yang ada, menelusuri persoalan yang ada, mencoba mengatasi masalah sebelum melaporkan kepada atasan, memahami karyawan, menciptakan hubungan baik dengan karyawan, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Tujuannya agar karyawan bisa fokus dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tidak merasa tertekan dengan pekerjaan dan menghindari adanya stres kerja.

Perusahaan dapat maju dan berada dititik pencapaian yang sukses tidak lepas dari campur tangan karyawan.Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memperlakukan karyawan dengan baik dan menghormati para karyawan. Adanya perlakuan baik kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut memiliki motivasi dalam bekerja. Selanjutnya dapat terhubung dengan tingkat produktivitas kerja dan membantu dalam meningkatkan mutu perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan baik dalam memperoleh keuntungan, kelangsungan dan

pengembangan perusahaan lebih lanjut. Tindakan memanajemen SDM dapat menolong perbaikan tingkat produktivitas kerja secara langsung dengan cara yang lebih tepat dalam mencapai tujuan, sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja dari karyawan (Sedarmayanti, 2008)

Adanya perlakuan baik dalam memperhatikan karyawan dapat menciptakan komitmen kerja yang kuat.Loyalitas dalam sebuah pekerjaan sangat dipertimbangkan, karena penggerak dari sebuah perusahaan kuncinya terdapat pada SDM. Dengan adanya campur tangan karyawan menjadikan perusahaan dapat maju dan berkembang pesat. Maka dari itu penting dalam menghormati dan memperlakukan karyawan dengan baik.

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi negara yang meningkat pesat ini mendorong wanita untuk ikut terjun di dunia pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Peran wanita dalam pembangunan saat ini, baik hak dan kewajiban memiliki nilai yangsama dengan pria. Sudarta (2014) menjelaskan peran wanita dalam pembangunan meliputi peran produktif, peran reproduktif dan peran sosial yang bersifat bisa ditukar dengan pria. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, terdapat perbedaan antara karyawan pria maupun karyawan wanita. Misalnya, dilihat dari cara menjalankan pekerjaannya, cara berpikir, mengekspresikan perasaan, pendekatan saat dihadapkan suatu masalah, menyampaikan ide dan komentar.

PT Ahmadaris Kabupaten Tegal memiliki hampir sebagian karyawan di sana adalah karyawan wanita yang terbagi dibeberapa bagian yaitu meliputi; Staff administrasi, bagian kapas, bagian tenun, dan bagian produksi.Berkenaan dengan ini, peneliti menjadikan karyawan wanita PT Ahmadaris sebagai sasaran dalam penelitian. Jumlah karyawan wanita dalam PT Ahmadaris terdiri dari 20 karyawan dibagian staff, 9 karyawan dibagian kapas, 96 karyawan dibagian tenun, dan 217 karyawan dibagian produksi. .

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa atasan di PT Ahmadaris Kabupaten Tegal terdapat informasi mengenai produktivitas kerja karyawan wanita di perusahaan tersebut, sebagaimana hasil wawancara berikut:

Subjek 1 berinisial Pak S sebagai *Chief Operational Officer* PT Ahmadaris, mengungkapkan:

> *"Produktivitas kerja itu tolak ukurnya dari hasil yang mereka berikan. Di sini kami memberikan semacam reward kepada karyawan yang kinerja dan hasilnya baik diambil top three. Karyawan wanita di sini bisa saya katakan mempunyai kinerja yang cukup karena masih bisa dikembangkan lagi potensi yang mereka miliki. Dalam hal pemenuhan target, kerja mereka sudah lumayan baik ya, soalnya kalau dari target kan ada juga yang sudah 90% memenuhi target. Dalam lingkungan kerja sendiri, karyawan wanita di sini benar-benar saya lihat ya membaur ya karena kebanyakan dari mereka juga berasal dari desa yang sama. Menurut saya karyawan wanita di sini beberapa sudah memiliki dari ketiga itu ya inisiatif, kreatif dan inovatif. Produktivitas kerja karyawan di sini cukup baik, tapi menurut saya masih bisa untuk ditingkatkan lagi. Karyawan di sini akan meningkat kerjanya apabila diberikan bonus setiap mampu mencapai target. Kalau tidak, ya terkadang hasil kerja kurang dari target perusahaan."*

Subjek 2 berinisial FB bekerja dibagian *Product Planning and Inventory Control*, mengungkapkan:

> *"Karyawan wanita di sini memiliki kinerja kerja yang cukup bagus dan beberapa karyawan cepat dalam mencapai target perusahaan. Karyawan wanita di sini baru memiliki insiatif tapi belum kreatif dan inovativ. Terkadang malah belum memahami tugas kerja dan hanya mengikuti perintah atasan saja, sehingga ide mereka belum bisa berkembang dengan baik. Kadang ada karyawan yang curi curi waktu buat istirahat sendiri dan kerjanya ada yang terlalu santai. Kalau ada konflik yang terjadi, masih belum bisa mengontrol emosi sepenuhnya. Tapi ya menurut saya sebenarnya produktivitas kerja karyawan wanita di perusahaan kami itu sudah baik hanya saja masih perlu untuk lebih ditingkatkan."*

Subjek 3 berinisial Pak RS di bagian HRD (*Human Resource Development*), mengungkapkan:

> *"Menurut saya Alhamdulillah produktivitas kerja karyawan wanita di sini cukup baik, bergantung dari diri masing-masing bagian. Tentunya di sini dilihat juga dari setiap kepala bagiannya. Karena kehadiran di sini juga berpengaruh, semakin banyak karyawan yang ga masuk ya berpengaruh produktivitas kerja otomatis turun. Di sini saya lihat biasanya absensi kurang*

itu terjadi pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga.Jadi ya terkadang ada beberapa karyawan yang izin tidak masuk karena harus mengurus urusan rumah. Akhirnya kami sebagai perusahaan ya memberikan kelonggaran dan kesempatan. Tapi tetap kewajiban perusahaan untuk tetap memperhatikan karyawan tersebut agar pekerjaan mereka tertata tidak keteteran sehingga produktivitas kerja mereka juga baik. Produktivitas kerja di PT Ahmadaris sangat penting, kan di sini kosnya atau biaya tinggi jadi ya produktivitas kerja harus baik karena dapat menutup kekurangan perusahaan. Kinerja kerja karyawan wanita terutama dibagian pabrik termasuk cukup ya, ya balik lagi kendalanya dimereka yang sudah berumah tangga. Tapi perusahaan akan terus berusaha membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya terkhusus tentang absensi memang harus lebih diketatkan."

Subjek 4 berinisial Pak S sebagai Kepala Badan Bagian Produksi dan Teknik, mengungkapkan:

"Menurut saya produktivitas kerja di sini bagus, kinerja dari karyawan wanita di sini cukup semangat. Mereka sudah punya susunan sendiri jam sekian ngapain, jam sekian ngapain lagi, pekerjaan selesai jam sekian. Saya sebagai pengawas, mengawasi kerja mereka dan memeriksa hasil produksi mereka. Untuk secara kuantitas mereka sudah paham dengan sendirinya, mereka mandiri dan tau perusahaan maunya bagaimana. Nah menurut saya untuk karyawan wanita di produksi ini sudah punya kreatif, inovatif dan inisiatif. Makanya di sini saya sebagai atasan ya hanya mengawasi kerja mereka. Kreatifnya mereka itu tadi, menyusun strategi biar kerja juga cepat selesai sesuai target dan tidak kewalahan, datang lebih awal dan memulai lebih awal. Target merupakan suatu yang ditakuti semua karyawan yang ada di sini. Karyawan yang tidak mencapai target, kita tegur. Biasanya itu terjadi ketika karyawan merasa sudah lelah bekerja ya, apalagi menjelang sore."

Subjek 5 berinisial Mas Y sebagai Kepala Badan Bagian Tenun, mengungkapkan:

"Produktivitas kerja karyawan wanita di sini kalau dibilang bagus ya lebih ke cukup ya. Cara kerja mereka juga selalu diawasi, karyawan di sini sih kalau bekerja serius. Apalagi untuk bagian mesin ya serius tapi beberapa mungkin ada yang ngobrol. Tapi karena saya awasi terus ya, langsung ditegur dan langsung kerja lagi. Saya selalu mengontrol mereka juga, jadi dapat meminimalisir adanya masalah. Karyawan wanita di sini

komunikasinya terjalin baik, hubungan karyawan di sini satu sama lain akrab banget dan malah udah seperti keluarga sendiri. Dari lingkungan pekerjaan sendiri ya mereka merasa nyaman, karena di sini saya berusaha menciptakan suasana kerja yang tidak tertekan apalagi tenun kan banyak berhadapan dengan mesin yang bising ya, saya mencoba menjalin hubungan dengan karyawan di sini biar ga ada miskomunikasi terus karyawan juga ga sungkan sungkan cerita, mencoba menciptakan lingkungan kerja yang santai tapi tepat."

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan kepala perusahaan dan kepala bagian produksi serta kepala bagian tenun PT Ahmadaris Kabupaten Tegal adalah produktivitas kerja karyawan wanita terbilang cukup baik. Namun, terdapat beberapa hambatan seperti dalam absensi yang terkadang masih ada karyawan wanita datang terlambat, masih belum mampu memanajemen waktu dalam mengurus rumah dan pekerjaan, merasa kesusahan mencapai target karena kelelahan, serta emosi positif yang belum begitu hadir selama menjalankan pekerjaan.

Rismayadi (2015) menjelaskan bahwa produktivitas kerja termasuk faktor yang penting, karena berperan besar sebagai penentu sukses atau tidak sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, karyawan harus mampu mengontrol emosi (Goleman, 2005). Karyawan yang mampu mengontrol emosi dengan baik maka akan menghasilkan keberhasilan kerja. Produktivitas kerja tidak sekedar dilihat dari kemampuan kerja yang memuaskan, melainkan kemampuan dalam mengelola diri sendiri, dan kemampuan membangun hubungan dengan orang lain atau disebut dengan *Emotional Intelligence* (Goleman, 2002). Seperti yang diketahui bahwa karyawan wanita memiliki perasaan yang rentan, tetapi mampu mengelola emosi dengan baik.

Dalam melakukan pekerjaan, wanita mampu mengelola diri untuk meminimalisir stres kerja dan kecemasan akan sebuah pekerjaan, sehingga mampu menciptakan hasil kinerja yang optimal. Karyawan wanita memiliki cara kerja yang lebih tertata, fokus dengan tujuan yang akan dicapai, memiliki semangat kerja, mampu memahami pekerjaan dengan baik, serta mampu

memberikan saran dan nasihat yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah yang ada. Hal ini dibuktikan berdasarkan pendapat dari Robbins (2003) yang mengatakan bahwa diantara wanita dan pria terdapat adanya perbedaan emosi. Wanita cenderung menunjukkan dan mengungkapkan reaksi emosional, baik emosi positif maupun emosi negatif dapat terlihat jelas dan wanita cenderung lebih menunjukkan emosi positif saat bekerja dibandingkan pria.

Emosi pada dasarnya netral, tetapi secara umum dikategorikan emosi postif dan emosi negatif berdasarkan valensinya (Prosen, Vitulić, & Škraban, 2011). Baik emosi positif maupun emosi negatif, keduanya sama-sama memiliki dampak yang ditimbulkan. Emosi positif berdasarkan dampak yang ditimbulkan, jelas memberikan dampak yang baik pada individu yang memilikinya. Dimana emosi positif mampu membangkitkan perasaan positif yang membuat individu menjadi lebih tenang, lebih terkontrol, memiliki pandangan yang lebih terarah, dan jauh dari pikiran-pikiran negatif. Hal tersebut menjadi tugas utama bagi karyawan wanita dalam memahami diri sendiri dan mengelola kontrol diri terutama emosi.

Emosi positif akan sangat membantu karyawan wanita dalam menjalankan pekerjaan dan mampu membuat diri individu menjadi jauh lebih produktif dalam melakukan aktivitas. Jika karyawan wanita bisa lebih menunjukkan emosi positif dan mampu mengelola dengan baik maka akan membuat kinerja kerja menjadi meningkat seperti membantu karyawan wanita dalam mengeksplorasi hal baru, memperluas pengetahuan dan kemampuan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan wanita di PT Ahmadaris Kabupaten Tegal terdapat informasi, sebagaimana hasil wawancara berikut:

Subjek 1 berinisial A berusia 24 tahun bekerja di Tenun bagian Kelosan, karyawan wanita yang sedang hamil 4 bulan sudah bekerja selama hampir 7 tahun mengungkapkan:

> *"Pembagian kerja apalagi untuk karyawan yang sedang hamil ini termasuk adil dan tidak membebani. Atasan dan sesama temen kerja juga baik-baik semua tidak memandang tua muda, selalu ada komunikasi, seneng pokoknya kerja disini. Ya walaupun*

lingkungannya berisik dan banyak alat yang bahaya. Terkadang ngerasa capek juga karena kendala mesin dan harus ngejar target."

Subjek 2 berinisial Mba P berusia 25 tahun bekerja di Tenun yang bekerja selama 6 tahun mengungkapkan:

"Ada suka dan dukanya, kadang dimarahin sama temen sendiri gitu. Terus untuk masalah kesejahteraan karyawan kurang, tempat kerjanya bising dan tidak ada tempat istirahat kalau ditengah kerja pusing, gabisa minta obat juga, jadi ditanggung sendiri. Terus kalau ada kecelakaan kerja juga di sini obat merahnya kadang ga ada kadang kurang lengkap. Terkadang ngerasa capek juga kerja di sini, sehingga bikin emosi ga terkendali. Kalau sudah lelah dan pekerjaan masih banyak, ngerasa nyerah, kalau ada konflik juga tambah memicu emosi. Jadi, ga begitu bisa kalau emosi positif diekspresikan terus menerus. Sukanya ya pekerjaan disesuaikan karyawannya sih, sama lingkungan kerja ya enak. "

Subjek 3 berinisial Ibu R berusia 50 tahun bekerja di Tenun bagian sudah bekerja selama 28 tahun, mengungkapkan:

"Ya kerja disini ada enak ada ga enaknya ya, Saya dapet tugas dibagian ini ya seneng walaupun emang capek. Disini juga karyawan diawasi biar ga terjadi kesalahan, kalo ada yang salah juga saya langsung bilang sama operatornya biar bisa dibetulin bareng-bareng biar ga ada kesalahan. Temen-temen di lingkungan kerja juga enak semua baik semua, rukun, kompak sama-sama nyelesein target bareng-bareng. Kalo kirim ya kirim semua, ga ada yang ketinggalan, ngerjainnya sama sama lah pokoknya. Misal ada yang belum bisa dikirim, ya nyari dari tempat lain terus dikerjain bareng-bareng."

Subjek 4 berinisial Ibu T berusia 43 tahun bekerja di Produksi bagian kemas dan lipat kasa sudah bekerja selama 25 tahun, mengungkapkan:

"Kerja di sini terkadang ngerasa capek, apalagi harus ngejar target walaupun secara peraturan dibuat santai tapi tetap dituntut memenuhi target. Apalagi di sini keterampilan tangan ya pakenya, jadi ngerasa capek. Capek pundak juga karena harus nunduk terus. Terkadang kalau udah capek, emosi positifnya jadi susah buat dikendalikan dan gabisa bohong juga."

Kesimpulan hasil wawancara pada beberapa karyawan wanita yang bekerja di PT Ahmadaris Kabupaten Tegal adalah karyawan wanita merasa nyaman dalam

menjalani pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Namun, ada beberapa hal yang menjadi hambatan karyawan wanita dalam bekerja. Karyawan wanita terkadang merasa lelah dalam bekerja ketika harus memenuhi target perusahaan. Dalam wawancara juga menyampaikan bahwa ketika merasa lelah, beberapa karyawan kurang mampu mengontrol emosi, khususnya pada emosi positif. Karyawan wanita mengaku bahwa dalam bekerja harus berusaha menampilkan emosi yang berbeda dengan yang dirasakan. Pada lingkungan kerja pabrik yang bising dan dikelilingi alat-alat kerja yang cukup membahayakan, hal ini menjadi salah satu hambatan karyawan dalam bekerja, karena karyawan wanita merasa takut dan khawatir terjadi kecelakaan kerja. Dibalik hambatan yang ada, sikap atasan yang adil dalam menetapkan peraturan kerja yang nyaman, dan teman kerja yang saling membantu menjadi alasan mengapa karyawan wanita bekerja di sana.

Selain dari kelima subjek di atas, peneliti juga melakukan wawancara yang kepada beberapa karyawan wanita lainnya dan menunjukkan jawaban yang sama yaitu karyawan wanita di sana terkadang merasa lelah dalam bekerja dan kurang mampu mengejar target. Emosi positif tidak bisa terus ditampilkan, karena terkadang berbeda dengan apa yang karyawan wanita rasakan pada saat bekerja. Tidak terdapat masalah dari segi atasan, teman kerja dan peraturan kerja karena terciptanya rasa kekeluargaan. Rata-rata dari karyawan wanita di PT Ahmadaris sudah bekerja dalam waktu yang lama hingga bertahan belasan sampai puluhan tahun.

Penelitian yang relevan telah dilakukan sebelumnya oleh Prastika (2016) berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan berjudul “Emosi Positif Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda” yang menjelaskan bahwa kehadiran emosi positif secara konsisten dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja kerja, sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang baik. Perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada penggunaan variabel tergantung. Penelitian kali ini peneliti menggunakan variabel produktivitas kerja sebagai variabel tergantung. Sasaran penelitian kali ini juga berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu hanya berfokus

pada karyawan wanita yang bekerja di satu perusahaan yang sudah ditentukan peneliti.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dalam penelitian kali ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal.

B. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mendapatkan rumusan masalah yaitu apakah terdapat hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal?

C. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal.

D. **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber data dan informasi bagi PT Ahmadaris dalam pentingnya emosi positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain mampu memperkaya kajian teori dan riset Psikologi mengenai hubungan antara emosi positif terhadap produktivitas kerja karyawan serta dapat dijadikan sebuah pertimbangan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini dapat memberikan sebuah informasi serta pemahaman mengenai hubungan yang dihasilkan emosi positif yang dikelola dan ditunjukkan dengan baik terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan wanita di dunia kerja,serta dapat memberikan sebuah informasi dan penerapan sebagaibentuk upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentang pentingnya emosi positif di dunia kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Budion (2003) produktivitas mempunyai beberapa pengertian, pengertian fisiologis produktivitas yaitu sikap mental dengan pandangan hidup bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peran produktivitas kerja yang penting dalam dunia industri sudah disadari dan diakui oleh banyak pihak. Salah satunya ditegaskan oleh Michael Porter yang menyatakan bahwa produktivitas sebagai akar penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo, 2010). Menurut Badriyah (2015) produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja melibatkan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

Produktivitas kerja berperan sebagai salah satu penentu keberhasilan perusahaan yang harus diperhatikan.Produktivitas kerja karyawan yang mengalami peningkatan dapat memberikan dampak baik bagi karyawan tersebut dan lebihtermotivasi untuk terus meningkatkan kinerja lebih baik lagi.Produktivitas kerja pun menggambarkan berhasil atau tidaknya dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dengan pemanfaatan sumber daya. Konsep produktivitas sebenarnya meliputi sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan dengan pandangan kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2008)

Greenbeg yang dikutip Robert, dkk., (2001) menjelaskan definisi produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas selama periode tersebut. Produktivitas kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap dinamika secara langsung maupun secara tidak langsung dengan perubahan peningkatan produktivitas pada

perusahaan melalui faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, skala ekonomi dan kondisi dari tenaga kerja (Sinungan, Muchdarsyah 2008)

Dari beberapa pengertian mengenai produktivitas kerja menurut para ahli di atas, didapat kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara kinerja yang dikerahkan melibatkan waktu dan bahan yang digunakan dengan barang atau jasa yang dihasilkan dan tetap memperhatikan mutu dari barang atau jasa tersebut sebagai penentu keberhasilan sumber daya.

2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja dapat diukur menggunakan dua standar utama yaitu produktivitas fisik yang diukur secara kuantitatif untuk mendapatkan jumlahpengeluaran seperti; durasi waktu yang digunakan, jumlah barang yang dihasilkan sesuai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, kualitas fisik barang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Selain produktivitas fisik, ada juga produktivitas secara nilai yang diukur berdasarkan nilai-nilai yaitu meliputi kemampuan, sikap, perilaku, kedisiplinan, motivasi dalam bekerja, kontrol diri dan komitmen dalam menjalankan pekerjaan (Sedarmayanti, 2001). Pengukuran produktivitas kerja bisa juga berasal dari tenaga setiap individu yang dikerahkan atau setiap jam kerja individu berdasarkan waktu kerja.

Menurut Mali (1976) menjelaskan bahwa pengukuran produktivitas kerja didapat berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan *performance* dan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber yang tersedia. Sehingga indeks dari produktivitas kerja itu diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber yang disediakan.

Adapun pengukuran produktivitas kerja menurut Tarwaka, dkk (2004) dalam buku berjudul Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas mengatakan bahwa pengukuran produktivtas kerja secara umum dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. **Produktivitas total** : perbandingan antara total *output* dengan total *input* per satuan waktu. Dalam produktivitas total, semua yang ada dalam faktor *input* terhadap total *output* harus diperhitungkan.
b. **Produktivitas parsial** : perbandingan dari *output* dengan satu jenis *input* per satuan waktu seperti, upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dan lain-lain.

3. Ciri-Ciri Utama Karyawan Dikatakan Produktif

A Dale Timpe (dalam Sedarmayanti, 2001) menyebutkan beberapa ciri-ciri utama karyawan yang dikatakan produktif, sebagai berikut:

a. Mampu mempelajari tugas pekerjaan dengan cepat dan cerdas
b. Memiliki kompeten dan dapat bekerja secara profesional, serta memiliki keinginan untuk mendalami lebih lanjut megenai bidang pekerjaan.
c. Potensi diri yang kreatif dan inovatif.
d. Memahami pekerjaan meliputi tugas, tanggung jawab, dan sumber daya yang digunakan.
e. Melibatkan logika dalam melakukan setiap kegiatan dengan cerdik dengan mampu mengelompokkan pekerjaan dengan tepat dan tidak mudah menyerah dalam bekerja. Berusaha untuk mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.
f. Melakukan evaluasi yang kemudian diimbangi oleh perbaikan dengan memperhatikan batasan yang ada.
g. Berkualitas atau berprestasi dan memiliki nilai baik oleh pengawas.
h. Adanya hasil catatan kinerja yang tergolong baik dan berhasil.
i. Selalu meningkatkan kualitas diri, tidak mudah menyerah dan berusaha untuk terus mengasah dan menggali potensi diri yang dimiliki.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tarwaka, dkk., (2004) dalam Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan

Kerja dan Produktivitas menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu:

a. Motivasi

   Motivasi mendorong individudalam melakukan kegiatandengan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan.

b. Kedisiplinan

   Kedisiplinan sebagai sikap mental yang berupacerminan perbuatan tingkah laku patuh, taat pada peraturan, norma dan kaidah yang berlaku.

c. Etos kerja

   Etos kerja membantu karyawan dalam memiliki pandangan untuk menilai sejauh mana pekerjaan itu dikerjakan dan membuat karyawan berusaha untuk terus mencapai hasil terbaik setiap bekerja.

d. Keterampilan

   Keterampilan sangat menentukan tingkat dari pencapaian produktivitas, keterampilan ini meliputi keterampilan teknis maupun menejerial.

e. Pendidikan

   Tingkat pendidikan harus terus dikembangkan dengan jalur pendidikan formal atau jalur pendidikan informal. Karena penggunaan teknologi hanya dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan handal yang dimiliki.

Anoraga (2005) ada sepuluh faktor yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

a. Pekerjaan yang menarik

   Pekerjaan yang menarik mampu memberikan hasil yang memuaskan. Individu yang melihat pekerjaan yang menarik akan cenderung untuk bekerja lebih giat, termotivasi, menjalani dengan sepenuh hati. Sehingga ketertarikan akan pekerjaan yang menarik mampu menjadi hal yang penting dalam membuat produktivitas kerja meningkat.

b. Upah yang baik

   Upah merupakan indikator penting sebagai penilai hidup dari tenaga kerja atau karyawan. Pasal 1 angka 30 UU Nomor 13 Tahun 2003

tentang ketenagakerjaan menjelaskan upah ialah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada karyawan yang dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarga mereka atas pekerjaan dan jasa yang telah dikerahkan (Budijanto, 2017). Jadi, upah yang baik mampu memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan atas jasa yang dikerahkan dalam menjalankan pekerjaan. Upah yang baik membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan membuat produktivitas kerja pun meningkat.

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Tenaga kerja harus mendapatkan perlindungan atas keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini penting diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam upaya mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terjamin. Maka dari itu perusahaan harus memiliki tunjangan karyawan, karena itu semua berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja. Tunjangan karyawan merupakan kompensasi yang nantinya diterima karyawan selama bekerja sampai akhir masa kerjanya. Kompensasi dapat berupa uang, asuransi, fasilitas, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dll. Semakin menarik tunjangan yang dimiliki perusahaan, maka berpengaruh pada peningkatan minat karyawan untuk bekerja di perusahaan.

d. Etos kerja

Menurut Sinamo (2005) menyatakan bahwa etos kerja yaitu perilaku kerja bersifatpositif, keyakinan yang fundamental, melibatkan komitmen. Etos kerja merupakan kebiasaan baik yang diterapkan dan dijalankan seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar dalam melakukan segala pekerjaan. Sehingga, dengan adanya etos kerja yang diterapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik

Lingkungan kerja merupakan komponen yang harus diperhatikan oleh perusahaan baik dari penerangan yang ada, tata letak, suhu udara, dll. Keadaan lingkungan kerja yang baik bertujuan supaya karyawan merasa nyaman dan leluasa, tidak adanya keterbatasan dalam ruang gerak, dan terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Sehingga, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

f. Promosi dan pengembangan diri karyawan bersamaan dengan perkembangan perusahaan

Promosi dan pengembangan diri dapat membuat kesejahteraan semakin meningkat, dan dapat menjadi nilai baik untuk perusahaan. Jika perusahaan tidak melakukan proses pengembangan karir, maka akan membuat karyawan tersebut meninggalkan perusahaan dan bahayanya adalah dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu produktivitas kerja dapat meningkat dengan adanya promosi dan dapat menjaga citra perusahaan agar tetap baik.

g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Peran atasan haruslah menanamkan sifat ini terhadap karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Dengan merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan membuat karyawan berkontribusi secara aktif dengan insiatif. Faktor ini mampu menciptakan kualitas tenaga kerja yang memiliki produktivitas kerja baik yaitu mencakup produktif, kreatif dan inisiatif.

h. Pengertian dan simpati

Produktivitas kerja dapat meningkat bisa juga terlihat dari sifat pengertian dan simpati dari pimpinan. Pimpinan harus bersikap bijaksana dalam memperhatikan karyawan bahkan sampai pada urusan pribadi karyawan. Dengan begitu, karyawan merasa mendapatkan perhatian yang besar dari atasan dan menciptakan hubungan kerja yang baik. Hal ini mendorong karyawan menjadi giat menjalankan pekerjaan.

i. Kesetiaan pimpinan pada karyawan

Kesetiaan pimpinan menjadi dasar terbangunnya sebuah kepercayaan dari karyawan kepada perusahaan. Jika pimpinan berperilaku baik kepada seluruh karyawan, maka karyawan akan memberikan *feedback* yang baik pada perusahaan. Kesetiaan pimpinan penting untuk ditanamkan dalam perusahaan dan kepada para karyawan. Karena perusahaan bisa berkembang baik apabila pimpinan mampu tumbuh bersama dengan karyawan demi mencapai keberhasilan perusahaan.

j. Disiplin kerja yang keras

Adanya sikap taat karyawan dalam bekerja sesuai dengan tata tertib perusahaan yang sudah dibuat secara tertulis dan tidak tertulis. Dengan adanya disiplin kerja yang keras, membuat segala pekerjaan lebih tertata dan mencerminkan tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan. Sikap disiplin dapat membuat diri lebih tenang dalam menjalani pekerjaan.

Terdapat kesimpulan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut penjelasan di atas, yaitu motivasi, etos kerja, disiplin, dan keterampilan.

5. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Wignjosubroto dalam (Purwitasari Putri Eka, 2010) menyebutkan aspek-aspek produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, karena disebabkan adanya dorongan kuat dalam diri karyawan untuk menghasilkan yang lebih baik. Motivasi dipengaruhi oleh emosi positif, emosi yang maka akan diarahkan pada motivasi yang kemudian menghasilkan keberhasilan kerja.

b. Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja yaitu suatu yang menunjang produktivitas. Efisiensi kerja merupakan wujud dari cara kerja karyawan yang dilihat dari banyak atau sedikit dalam melakukan

kesalahan dalam bekerja, menggunakan sarana dan pra sarana dengan baik, serta penghematan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan efektivitas kerja merupakan cara pandang dalam memahami waktu sebagai sumber daya yang harus digunakan dengan tepat dan sebaik-baiknya. Efektivitas kerja meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta ketepatan waktu.

c. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja karyawan sangat menentukan hasil produksi. Jika kemampuan kerja yang dimiliki karyawan baik, maka produksi yang dihasilkan tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja yang dimiliki karyawan kurang baik, maka produksi yang dihasilkan rendah.

d. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan karyawan berpengaruh pada hasil produksi, tetapi bisa lebih meningkat jika karyawan tersebut mempunyai pengalaman dan pengetahuan tinggi.

Simamora (2004) menyebutkan aspek-aspek produktivitas kerja meliputi:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja merupakan suatu hasil yang didapat oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu hasil produk yang dibuat karyawan. Suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang sudah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersisa untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur berdasarkan persepsi dari

karyawan/pekerja terhadap suatu aktivitas yang sudah disediakan dari awal hingga akhirnya menjadi *output*.

Sutrisno (2014) menjelaskan aspek-aspek produktivitas kerja meliputi:

a. Kemampuan

   Kemampuan karyawan dalam melakukan tugas bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

   Hasil yang dicapai dapat dirasakan bagi masing-masing yang terlibat dalam pekerjaan yaitu diri karyawan yang bekerja dan yang menikmati hasil kerja itu.

c. Semangat kerja

   Semangat kerja yaitu usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin.Hal ini berasal dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya yang telah dicapai.

d. Pengembangan diri

   Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang dihadapi.Sebab semakin kuat tantangan, maka dapat dilakukan pengembangan diri. Begitu juga dengan harapan untuk menjadi lebih baik akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

   Mutu yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja karyawan.Tujuannya dapat memberikan hasil kerja terbaik yang akan sangat berguna bagi diri karyawan itu sendiri dan perusahaan.

f. Efisiensi

   Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang digunakan.Pemasukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.

Penelitian ini menggunakan aspek-aspek milik Simamora (2004) sebagai berbagai aspek dalam produktivitas kerja yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Alasan peneliti menggunakan aspek-aspek tersebut karena lebih mudah untuk merumuskan aitem skala.

B. Emosi Positif

1. Pengertian Emosi Positif

Emosi adalah serangkaian interaksi antara faktor subjektif dan obyektif individu, yang dimediasi oleh sistem saraf atau sistem hormonal yang menimbulkan perasaan bergairah, rasa senang; serta menghasilkan proses kognitif (seperti dampak persepsi yang relevan secara emosional, penilaian, proses pelabelan; mengaktifkan penyesuaian fisiologis yang luas terhadap kondisi yang menggairahkan; dan mengarahkan perilaku serta ekspresi pada sebuah tujuan tertentu) (Kleiginna, dkk 1981). Menurut Goleman (2002) emosi berasal dari suatu pikiran dan perasaan yang cenderung untuk bertindak atau ditunjukkan. Emosi pada dasarnya bersifat netral. Tetapi secara umum bisa dikategorikan ke dalam emosi postif ataupun emosi negatif berdasarkan valensinya (Prosen, S., Vitulic, H. S., & Skraban, 2011).

Kajian tentang emosi positif yang mana dikembangkan oleh Seligman & Csikszentmihalyi (2000) mulai berkembang setelah muncul psikologi positif. Menurut Seligman, dkk (2000) psikologi tidak sekedar studi yang mempelajari tentang kelemahan, tetapi psikologi juga studi mempelajari tentang kekuatan. Misi satu dari Seligman adalah mengubah psikologi patogenis yang hanya berfokus pada kekurangan manusia ke psikologi positif yang berfokus pada kelebihan manusia.Emosi positif yaitu emosi yang menimbulkan perasaan positif pada individu yang mengalami.

Contohnya, ada rasa bersyukur yang dirasakan individu dengan apa yang sudah dimiliki, individu dapat merasa optimis tentang harapan yang ingin dicapai di masa depan, mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi dengan baik, mampu mengontrol perilaku baik secara lisan maupun tindakan, tidak mampu gegabah, dsb.Prosen, S., Vitulic, H. S., &

Skraban (2011)menjelaskan munculnya emosi positif berhubungan erat dengan terpenuhi harapan dan tujuan pribadi. Apabila emosi positif muncul, individu akan mampu mencari jalan lain untuk dalam mengontrol emosi dan dapat memanajamen emosi negatif yang kemudian diubah menjadi emosi positif.

Selain menjadikan individu lebih sehat secara fisik dan mental, emosi positif juga mampu mendorong hubungan sosial individu menjadi lebih baik. Emosi positif dapat menimbulkan dampak baik bagi individu yang mengalami, seperti yang dikemukakan oleh Fredrickson yaitu bahwa emosi positif dapat mengurangi akibat yang muncul dari adanya stres, kecemasan, dan kesedihan (L. Fredrickson & Levenson, 1998). Penelitian mengenai emosi memang sudah banyak diteliti, namun penelitian yang hanya berfokus pada emosi positif masih sedikit.

Menurut Pekrun, dkk. (2002) emosi positif memiliki peran penting, yaitu sebagai berikut:

a. Pembentukan perilaku dan adaptasi individu. Membuat individu berhasil dalam menyesuaikan diri disegala kondisi, baik kondisi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atau buruk. Sehingga dapat membentuk perilaku yang matang dan mampu memposisikan diri.
b. Mengarahkan individu kepada tujuan, dan peka terhadap masalah. Dalam menghadapi masalah yang ada, individu akan mampu memecahkan masalah tersebut dengan cenderung memahami pandangan hidup yang positif.
c. Membuka pikiran dalam mencari alternatif pemecahan masalah. Peran emosi positif ini membantu individu melihat permasalahan secara optimis, sehingga menghindari konflik.
d. Menjaga kesehatan tubuh melalui sikap resilien. Emosi positif ini sangat berperan dalam menjadi sumber kekuatan yang membuat individu mampu bertahan dalam kondisi apapun. Bersikap resilien berarti baik dalam meresponjika dihadapkan kondisi yang tidak menyenangkan.

e. Membangun keakraban dengan orang lain. Individu yang melibatkan emosi positif dapat dengan mudah menjalin hubungan dengan orang di lingkungan baru. Emosi positif berperan dalam memberikan kesan menyenangkan dalam diri individu dengan mudah membangun keakraban dan membangun kepercayaan.
f. Menjadi dasar regulasi diri, regulasi diri yaitu saat individu memiliki kemampuan dalam mengontrol tingkah laku dan pikiran.

Selain yang sudah disebutkan di atas, adapun peran emosi positif menurut Fredrickson, dkk (2004) penting dalam penyesuaian diri individu dapat dijelaskan dengan *the broaden-and-build theory of positive emotions*. Di dalam teori ini menjelaskan bahwa emosi positif seperti kegembiraan, ketertarikan, kepuasan hati yang dapat memperluas dari pikiran hingga tindakan serta dapat mengontrol perilaku yang menghampiri pikiran individu. *Boarden and Build* (memperluas dan membangun) adalah suatu model yang memberikan penjelasan secara menyeluruh untuk efek yang diamati dari emosi positif. Dengan *mindset* yang sudah dibuat luas oleh adanya peran emosi positif ini akan membangun sumber-sumber sosial, intelektual dan fisik pada individu. Emosi positif juga dapat menjadi *coping stress*.

Berdasarkan uraian dari beberapa tokoh di atas, didapat kesimpulan bahwa emosi positif merupakan emosi yang menimbulkan perasaan positif dan energi positif bagi individu yang mengalami yang dapat membantu mencegah timbulnya stres, kecemasan, dan kesedihan dengan memaksimalkan emosi dengan baik.

2. Teori *Boarden and Build* Fredrickson

Teori *Boarden and Build* (memperluas-dan-membangun) dikembangkan Fredrickson yang menjelaskan bahwa emosi positif dapat memperluas kesadaran individu dan mendorong sebuah pikiran serta tindakan. Dalam teori ini mengungkapkan emosi yang positif dapat memperluas pikiran-pikiran yang akan membangun ketahanan diri, mulai dari sumber fisik dan intelektual ke sumber daya sosial dan psikologis.

Sehingga, dari teori *Boarden and Build* menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengalami emosi positif kemungkinan bisa menjadi dasar kekuatan yang utama dari perkembangan manusia.

Boarden and Build merupakan multi model yang menjelaskan secara menyeluruh mengenai apa yang diamati efek dari emosi positif. Teori ini memiliki dua model yaitu disebut sebagai *boarden* (memperluas) dan *build* (membangun). Teori *the boarden* menjelaskan bahwa efek emosi positif berupa perhatian, motivasi, serta kognisi analitis dan sosial. Sedangkan teori *the build* menjelaskan bahwa emosi positif memberikan efek yang menguntungkan jika diterapkan dalam jangka waktu panjang, yaitu pada keberhasilan kerja, hubungan, kesehatan mental, kesehatan fisik, perkembangan dan kepuasan hidup. Teori *the build* adalah mengatakan bahwa semakin sering individu menunjukkan emosi positif, maka kualitas pribadi individu menjadi semakin tinggi.

3. Aspek-aspek Emosi Positif

Fredrickson (1998) menyebutkan aspek-aspek emosi positif, yaitu:

a. *Joy* (Kesenangan) : Kesenangan merupakan keinginan untuk menjalani kegiatan dengan kreatif, tidak hanya dalam perilaku sosial dan fisik tetapi juga dalam perilaku intelektual dan artistik.
b. *Interest* (Ketertarikan) : Ketertarikan memiliki motivasi dalam menjalani aktivitas. Ketertarikan berperan penting pada individu dalam mengeksplorasi dan meningkatkan pengetahuan.
c. *Contentment* (Kepuasan Hati) : Kepuasan hatiidentik dengan perasaan tenang. Kepuasan hati dapat mendorong individu menikmati keadaan hidup saat ini dan menjadikan sebuah pandangan baru tentang diri dan dunia.
d. *Love* (Cinta) : *Love* termasuk salah satu aspek dari emosi positif yang berbeda. Dengan hubungan yang terus menerus terjadi dan secara berulang maka akan menciptakan dorongan untuk bersama, mengeksplorasi, dan menikmati bersama orang yang dicintai.

Watson (dalam Mashar, 2008) aspek emosi positif adalah sebagai berikut:

a. *Joviality* (Kegembiraan)

   Berhubungan dengan kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme individu dalam menjalani kehidupan.

b. *Self-assuredness* (Keyakinan diri)

   Berkaitan dengan kepercayaan diri, keyakinan dan keberanian individu dalam menghadapi tantangan yang ada dalam kehidupan.

c. *Attentiveness* (Perhatian)

   Berhubungan dengan kewaspadaan dan konsentrasi individu dalam mencapai serta mengembangkan tujuan hidup.

Berdasarakan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut Fredrickson aspek-aspek dalam emosi positif terbagi menjadi empat yaitu : *Joy* (Kesenangan), *Interest* (Ketertarikan), *Contentment* (Kepuasan hati), dan *Love* (Cinta). Sedangkan menurut Watson aspek-aspek emosi positif terbagi menjadi tiga yaitu : *Joviality* (Kegembiraan), *Self-assuredness* (Keyakinan diri), dan *Attentiveness* (Perhatian). Penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek berdasarkan Fredrickson (1998). Alasan peneliti menggunakan aspek-aspek tersebut karena lebih mudah untuk merumuskan aitem skala.

C. Hubungan Antara Emosi Positif Dengan Produktivitas Kerja

Emosi positif menurut Fredrickson memiliki manfaat yang besar bagi individu seperti mengurangi akibat yang timbul dari adanya stres, kecemasan, dan kesedihan.Berdasarkan teori tentang emosi positif yang sudah dijelaskan, emosi positif membawa dampak yang baik bagi individu yang memilikinya (Fredrickson, dkk., 1998).

Produktivitas kerja ditegaskan oleh Badriyah (2015) sebagai perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang

dihasilkan. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil pencapaian para tenaga kerja yang meliputi proses dan evaluasi dari setiap kinerja yang dilakukan.

Emosi positif dapat berfungsi sebagai *coping* dalam tiga hal. Pertama, bahwa emosi positif membantu individu menghadapi permasalahan karena emosi positif membantu individu agar berpikir objektif. Kedua, emosi positif dan dukungan sosial, dimana dukungan sosial membantu meningkatkan kestabilan emosi individu. Ketiga, emosi positif akan meningkatkan kemampuan dalam menangani stres (Fredrickson, dkk., 2004)

Goleman (2005) produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Produktivitas kerja meningkat apabila karyawan wanita mampu mengelola diri dengan baik. Pengelolaan diri ini bisa dengan mengelola emosi positif, karena emosi positif mampu memberikan manfaat yang baik bagi karyawan wanita sehingga dapat terhindar dari kecemasan dan stress akan sebuah pekerjaan dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

D. **Hipotesis**

Berdasarkan uraian teori di atas, maka diajukan hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal. Artinya semakin tinggi emosi positif, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan wanita dan sebaliknya.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan suatu proses penetapan variabel dalam suatu penelitian dan menetapkan fungsinya pada bagian masing-masing (Azwar, 2012). Sedangkan Martono (2016) menjelaskan secara singkat bahwa variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif berfungsi untuk menguji kebenaran sebuah teori. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka atau berupa kata-kata dan kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka, kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka yang didapat (Martono, 2016). Pada penelitian kuantitatif ini memiliki variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi serta variabel tergantung sebagai variabel yang dipengaruhi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Bebas (X) : Produktivitas Kerja

Variabel Tergantung (Y) : Emosi Positif

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dilakukan agar sistematis dalam melakukan penelitian dengan metode penelitian yang dipilih. Definisi operasional adalah suatu definisi dari variabel itu sendiri yang disusun berdasarkan karakteristik yang akan diamati (Azwar, 2012). Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara kinerja yang dikerahkan melibatkan waktu dan bahan yang digunakan dengan barang atau jasa yang dihasilkan dan dengan memperhatikan mutu dari barang atau jasa tersebut sebagai penentu keberhasilan sumber daya.

Pengukuran variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan skala produktivitas kerja yang disusun berdasarkan aspek-

aspek produktivitas kerja menurut Simamora (2004) meliputi Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu.

Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek menandakan semakin tinggi tingkat poduktivitas kerja subjek.Sebaliknya, semakin rendah hasil yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki subjek.

2. Emosi positif

Emosi positif merupakan emosi yang menimbulkan perasaan positif dan energi positif bagi individu yang mengalami yang dapat membantu mencegah timbulnya stres, kecemasan, dan kesedihan dengan memaksimalkan emosi dengan baik.

Pengukuran variabel emosi positif ini menggunakan teori *Boarden and Build* dari Fredrickson (1998) yang dimana membagi emosi positif menjadi empat macam meliputi *joy* (kesenangan); *interst* (ketertarikan); *contentment* (kepuasan hati); dan *love* (cinta).

Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek menandakan semakin positif emosi subjek. Sebaliknya, semakin rendah hasil yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula emosi positif subjek.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Azwar (2017) merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti. Penentuan populasi dalam penelitian ini akan mempengaruhi kebenaran terhadap generalisasi pada hasil yang akan didapatkan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT Ahmadaris Kabupaten Tegal yang bekerja dibidang tenun dan produksi berjumlah 304 orang dengan kriteria:

a. Karyawan wanita yang aktif bekerja di PT Ahmadaris
b. Kisaran usia yang diteliti sekitar 20 tahun – 50 tahunan.

Alasan peneliti mengambil subjek karyawan wanita karena karyawan wanita dirasa mampu menerapkan emosi positif dalam pekerjaan. Hal ini dilihat dari cara kerja karyawan wanita yang fokus, karyawan wanita bekerja lebih tertata dan cekatan, memiliki giat kerja dan motivasi yang tinggi, berhati-hati dalam bekerja, mampu mengendalikan emosi, serta mampu menerima informasi dengan cepat dan memahami tugas. Menurut Miller (1987) mengatakan bahwa wanita dianggap lebih bisa berorientasi dalam relasi dengan orang lain di dalam pekerjaan dan masyarakat. Selain itu, alasan lain peneliti mengambil subjek karyawan wanita karena tenaga kerja yang bekerja di PT Ahmadaris Kabupaten Tegal lebih banyak memiliki karyawan wanita yang berada dibidang tenun dan produksi.

Tabel 1. Rincian Data Karyawan Wanita PT Ahmadaris Kab. Tegal

No	Bagian	Karyawan		Jumlah
		Tetap	Kontrak	
1.	Kapas	3	6	9
2.	Tenun	42	54	96
3.	Produksi	33	184	217
	Total			322

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dengan memiliki ciri-ciri tertentu sesuai yang akan diteliti. Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sebagian dari populasi, sampel penelitian ini adalah karyawan wanita bagian tenun dan produksi yang bekerja di PT Ahmadaris yang terletak di Kabupaten Tegal dengan kisaran usia 20 – 50 tahun berjumlah 160 karyawan wanita.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik

penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel yang paling sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan peneliti didasarkan pada gender dan usia. Mengambil sebagian subjek populasi hanya karyawan wanita yang bekerja di PT Ahmadaris Kabupaten Tegal berkisar usia 20 tahun – 50 tahun dari keseluruhan populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Sugiarto (2003) merupakan metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Data dapat didefinisikan sebagai sekumpulan angka hasil pencatatan atas suatu kejadian atau sekumpulan informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan skala. Skala adalah seperangkat pernyataan-pernyataan yang disusun dan dikembangkan untuk mengetahui atribut tertentu melalui respon(Azwar, 2012). Adapun skala yang digunakan peneliti meliputi skala emosi positif dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dan skala produktivitas kerja dengan terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu Tidak Pernah, Jarang, Kadang-kadang, Sering, dan Selalu.

1. Alat Ukur Emosi Positif

Emosi positif diukur menggunakan skala emosi positif yang disusun berdasarkan aspek-aspek emosi positif menurut Fredrickson (1998) yaitu terdiri dari *Joy* (Kesenangan), *Interest* (Ketertarikan), *Contentment* (Kepuasan Hati), dan *Love* (Cinta).

Tabel 2. *Blueprint* Emosi Positif

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Kesenangan (*Joy*)	5	5	10	25%
2.	Ketertarikan (*Interest*)	5	5	10	25%
3.	Kepuasan Hati	5	5	10	25%
	(*Contentment*)	5	5	10	25%
4.	Cinta (*Love*)				
	Jumlah	20	20	40	100%

Pada penilitian ini nantinya terdiri dari dua aitem yaitu aitem *favorable* yang nantinya berisi tentang pernyataan-pernyataan yang mendukung karakteristik emosi positif yang hendak diungkap.Sedangkan aitem *unfavorable* nantinya berisi tentang pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung karakteristik emosi positif yang diungkap.Penyusunan skala emosi positif menggunakan empat pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

2. Alat ukur Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diukur menggunakan skala produktivitas kerja. Peneliti menggunakan aitem yang diadopsi dari Hendra (2019) dan dimodifikasi oleh peneliti dengan menambahkan serta mengganti aitem, karena disesuaikan dengan kondisi di lapangan. Aitem yang telah disusun berdasarkan aspek-aspek produktivitas kerja menurut Simamora (2004) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Tabel 3. *Blueprint* Produktivitas Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Kuantitas Kerja	6		6	33,33%
2.	Kualitas Kerja	6		6	33,33%
3.	Ketepatan Kerja	6		6	33,33%
	Jumlah	18		18	100%

Pada penelitian ini nantinya terdiri dari satu aitem yaitu aitem *favorable*.Aitem *favorable* yang nantinya berisi tentang pernyataan-pernyataan yang mendukung aspek-aspek produktivitas kerja yang hendak diungkap.Penyusunan skala produktivitas kerja menggunakan lima pilihan jawaban yaitu Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah.

E. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda Aitem

1. Validitas

Validitas artinya sejauh mana ketepatan alat ukur dalam bekerja dengan baik. Validitas berfungsi untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukurannya

(Azwar, 2012). Sugiono (2008) menjelaskan bahwa validitas adalah kesesuaian antara data yang sebenarnya terjadi dengan data yang diperoleh pada suatu objek penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) yaitu dengan penilaian rasional oleh penilaian profesional yaitu dosen pembimbing terhadap butir-butir pernyataan pada alat ukur yang digunakan. Validitas isi terdiri dari susunan indikator konsep dan variabel yang cukup luas, sehingga dapat mengukur variabel yang kongkret. Validitas isi adalah keselarasan antara aitem yang telah dibuat dengan memasukan atribut yang akan diukur (Azwar, 2012).

2. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu bagaimana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2012). Reliabilitas aitem dapat dinyatakan baik apabila koefisien reliabilitas berada pada rentan 0 sampai 1,00 dan semakin baik apabila mendekati 1,00 (Azwar, 2012). Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas teknik *Alpha Cronbach.*Teknik ini digunakan untuk menguji indikator yang valid dan akan terdeteksi indikator yang tidak konsisten dibantu dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 20.

3. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda adalah sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur dalam penelitian (Azwar, 2015). Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi total dengan batasan $r_{ix} \geq 0{,}30$. Semua aitem yang mencapai koefisien relasi 0,30 daya beda dianggap baik, sedangkan pada aitem dengan $r_{ix} \leq 0{,}30$ dikatakan aitem tersebut memiliki daya beda rendah. Apabila jumlah aitem lolos belum mencukupi sampai jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2017)

Uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan teknik Korelasi Non parametrik milik *Spearman* dengan menggunakan SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* versi 20.

F. Teknik Analisis

Analisis data dilakukan setelah data dari semua responden terkumpul seperti mengelompokkan data, tabulasi data dan menyajikan data dari setiap variabel dan jenis responden sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang dipakai adalah menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara emosi positif dengan tingkat produktivitas kerja karyawan wanita adalah SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* dengan analisis *Korelasi Non Parametrik* milik *Spearman* untuk menguji apakah terdapat hubungan antara dua variabel yang hendak diteliti.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Orientasi kancah tahapan awal atau persiapan utama sebelum melakukan penelitian. Tahapan awal ini bertujuan untuk mempersiapkan lokasi dan kondisi tempat yang dijadikan sasaran penelitian sebagai bentuk kelancaran dari proses suatu penelitian. Lokasi penelitian ini berada di Kabupaten Tegal yaitu salah satu pabrik yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan kain kasa bernama PT Ahmadaris.PT Ahmadaris beralamatkan di Jl. Raya Padaharja KM 5, Kabupaten Tegal.Alasan peneliti memilih karyawan wanita karena karyawan wanita lebih banyak menunjukkan emosi positif pada saat bekerja dan mampu menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

PT Ahmadaris didirikan oleh Drs. H. Ahmad Syaukani dan Drs. Aris Ananto yang merupakan sarjana Farmasi di Universitas Gajah Mada tahun 1961 dan 1969. Berawal dari pengalaman Drs. H. Ahmad Syaukani ketika mengikuti wajib militer di RS. Gatot Subroto, Jakarta. Hal tersebut yang membuat Drs. H. Ahmad Syaukani tergerak untuk mendalami balutan kasa.PT Ahmadaris menjadi salah satu pabrik penghasil kasa yang sudah sesuai dengan standar Farmakope Indonesia.Hal ini dibuktikan dengan komitmen PT Ahmadaris adalah memasarkan produk yang sudah terjamin dari segi kualitas.Standar produk PT Ahmadaris mengacu pada Farmakope Indonesia dengan sepuluh syarat utama yang harus dipenuhi.PT Ahmadaris memiliki visi yaitu menjadi perusahaan kasa dan kapas sesuai dengan standar Farmakope Indonesia yang terpercaya di seluruh dunia. Selain itu memiliki misi menjalin kerja sama dengan rumah sakit dan badan kesehatan global guna menciptakan keamanan, kelayakan serta efisiensi dalam penggunaan kasa dan kapas.

Setelah menentukan lokasi dari penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan yaitu observasi dan wawancara kepada 5 karyawan wanita

terkait emosi positif terhadap produktivitas kerja selama bekerja di PT Ahmadaris. Kemudian peneliti meminta data pendorong penelitian meliputi daftar jumlah karyawan wanita guna menentukan sampel dan populasi yang akan digunakan pada penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita berusia 20 tahun sampai 50 tahun yang bekerja di bagian pabrik PT Ahmadaris meliputi bagian produksi, bagian tenun, dan bagin kapas. Tahapan selanjutnya peneliti mencari teori-teori serta penelitian terdahulu dengan tema yang sama dengan penelitian yang sedang dilaksanakan sebagai dasar pendukung penelitian.

Alasan peneliti memilih PT Ahmadaris sebagai lokasi penelitian adalah:

a. Penelitian emosi positif terhadap produktivitas kerja karyawan wanita belum pernah dilakukan.
b. Terdapat kesesuaian antara permasalahan yang dialami karyawan wanita dengan permasalahan yang akan diteliti berdasarkan hasil wawancara.
c. Jumlah subjek sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan dalam penelitian yang akan diteliti.
d. Pihak PT Ahmadaris memberikan izin dan bersedia untuk dilakukan penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan demi kelancaran proses penelitian dan mengurangi adanya kesalahan. Persiapan dalam penelitian ini meliputi perizinan, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur, sebagai berikut:

a. Perizinan

Sebelum penelitian dilakukan, syarat yang terlebih dahulu harus dipenuhi adalah perizinan penelitian. Proses perizinan diawali dengan membuat surat permohonan izin pengambilan data dan penyebaran skala penelitian kepada Fakultas Psikologi UNISSULA yang kemudian

diberikan kepada Kepala Operasional PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal dengan nomor surat 200/C.1/Psi-SA/II/2021.

b. Penyusunan alat ukur

Alat ukur adalahalat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.Alat ukur tersebut disusun sesuai aspek-aspek yang merupakan penjabaran dari aspek-aspek suatu variabel.Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala emosi positif dan skala produktivitas kerja.

Skala emosi positif terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*.Skala produktivitas kerja hanya terdiri dari aitem *favorable*.Pada skala emosi positif menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan untuk skala produktivitas kerja menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah, Jarang, Kadang-kadang, Sering, dan Selalu. Penilaian untuk skala emosi positif dengan aitem *favorable* SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Penilaian aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1. Kemudian penilaian untuk skala produktivitas kerja untuk aitem *favorable* yaitu Selalu = 5, Sering = 4, Kadang-kadang = 3, Jarang = 2, Tidak Pernah = 1. Skala yang digunakan dalam penelitian kali ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala emosi positif

Penyusunan skala emosi positif disesuaikan dengan aspek-aspek emosi positif menurut Fredrickson (2004) yaitu *Joy* (Kesenangan), *Interest* (Ketertarikan), *Contentment* (Kepuasan Hati), dan *Love* (Cinta). Skala emosi positif berjumlah 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*.Sebaran aitem pada skala emosi positif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Emosi Positif

No	Aspek	Butir		Jumlah
		Favorable	***Unfavorable***	
1.	Kesenangan (*Joy*)	1, 5, 9, 13, 17	21, 25, 29, 33, 37	10
2.	Ketertarikan (*Interest*)	22, 26, 30, 34, 38	2, 6, 10, 14, 18	10
3.	Kepuasan Hati (*Contentment*)	3, 7, 11, 15, 19	23, 27, 31, 35, 39	10
4.	Cinta (*Love*)	24, 28, 32, 36, 40	4, 8, 12, 16, 20	10
	Jumlah	**20**	**20**	**40**

2) Skala Produktivitas Kerja

Penyusunan skala produktivitas kerja pada penelitian ini menggunakan aspek-aspek produktivitas kerja menurut Simamora (2004) yang diadopsi dari Hendra (2019) dan dimodifikasi oleh peneliti dengan menambahkan serta mengganti aitem. Aspek-aspek tersebut terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Aitem skala produktivitas kerja berjumlah 18 aitem *favorable*. Sebaran aitem skala produktivitas kerja dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek	Butir	Jumlah
		Favorable	
1.	Kuantitas kerja	1, 4, 7, 10, 13, 16	6
2.	Kualitas kerja	2, 5, 8, 11, 14, 17	6
3.	Ketepatan waktu	3, 6, 9, 12, 15, 18	6
	Jumlah	**18**	**18**

c. Uji coba alat ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui nilai reliabilitas skala dan daya beda aitem. Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai yaitu dengan satu kali pengambilan data untuk dua kali perhitungan sekaligus yang digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji hipotesis. Uji coba dilakukan pada tanggal 8 – 10 Mei 2021, subjek *try out* ini adalah karyawan wanita PT Ahmadaris yang berjumlah 80 karyawan wanita yang terdiri dari 40 karyawan wanita bagian produksi dan 40 karyawan wanita bagian tenun. Pelaksanaan *try out* dilakukan dengan menyebarkan skala kepada karyawan wanita dengan didampingi kepala setiap bagian. Kemudian skala yang telah diisi dianalisis sesuai dengan ketentuan dan dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 20.

Tabel 6. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Try Out

Tanggal	Jumlah subjek	Keterangan
8 – 10 Mei 2021	80	Pengisian skala uji coba dilakukan di pabrik PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap setelah uji coba alat ukur dengan memberikan skor pada semua skala, selanjutnya dilakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan yaitu pada skala emosi positif dan skala produktivitas kerja dengan bantuan program SPSS. Hitungan daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada setiap skala memberikan hasil, sebagai berikut:

1) Skala emosi positif

Hasil pengujian daya beda aitem pada 80 karyawan wanita PT Ahmadaris dalam skala emosi positif yang terdiri dari 40 aitem ditemukan bahwa 31 aitem memiliki daya beda tinggi dan 9 aitem

memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisien yang digunakan adalah $r_{ix} \geq 0{,}30$. Koefisien indeks daya beda tinggi berkisar antara 0,308 sampai 0,733. Sedangkan untuk koefisien indeks daya beda rendah berkisar antara 0,014 sampai 0,282. Estimasi reliabilitas skala emosi positif dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 31 aitem sebesar 0,918 dapat dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala emosi positif dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Sebaran Nomor Daya Beda Aitem Skala Emosi Positif

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	
		F	U	DBT	DBR
1.	Kesenangan	1, 5, 9, 13, 17*	21, 25, 29*, 33, 37	8	2
2.	Ketertarikan	22*, 26*, 30, 34, 38	2, 6, 10, 14*, 18	7	3
3.	Kepuasan Hati	3, 7, 11, 15, 19	23, 27*, 31, 35, 39	9	1
4.	Cinta	24, 28, 32*, 36*, 40*	4, 8, 12, 16, 20	7	3
	Total	**14**	**17**	**31**	**9**

Keterangan*: aitem dengan daya beda rendah

2) Skala produktivitas kerja

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 80 karyawan wanita PT Ahmadaris dalam skala produktivitas kerja yang terdiri 18 aitem ditemukan bahwa 15 aitem memiliki daya beda tinggi dan 3 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisiensi yang digunakan adalah $r_{ix} \geq 0{,}30$. Koefisien indeks daya beda tinggi berkisar antara 0,330 sampai 0,725. Koefisien indeks daya beda rendah berkisar antara -0,033 sampai 0,258. Estimasi reliabilitas skala produktivitas kerja dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 15 aitem sebesar 0,880

dapat dikatakan *reliable*. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala produktivitas kerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Sebaran Nomor Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	
		F	U	DBT	DBR
1.	Kuantitas kerja	1, 4, 7, 10, 13, 16*	-	5	1
2.	Kualitas kerja	2, 5, 8, 11, 14, 17	-	6	-
3.	Ketepatan waktu	3, 6, 9*, 12, 15, 18*	-	4	2
	Total	**15**	**-**	**15**	**3**

Keterangan*: aitem dengan daya beda rendah

e. Penomoran Ulang

Setelah melakukan uji coba daya beda aitem, tahap selanjutnya peneliti melakukan penomoran ulang dengan tetap menggunakan nomor aitem dengan daya beda tinggi dan menghilangkan nomor aitem dengan daya beda rendah, ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Emosi Positif

No	Aspek	Butir		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1.	Kesenangan (*Joy*)	1, 5, 9 , 13	21(19), 25(22), 33(26), 37(29)	8
2.	Ketertarikan (*Interest*)	30(24), 34(27), 38(30)	2, 6, 10, 18(16)	7
3.	Kepuasan Hati (*Contentment*)	3, 7, 11, 15(14), 19(17)	23(20), 31(25), 35(28), 39(31)	9
4.	Cinta (*Love*)	24(21), 28(23)	4, 8, 12, 16(15), 20(18)	7
	Jumlah	**14**	**17**	**31**

Keterangan: (…) nomor item baru

Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah Daya Beda Tinggi
		Favorable	*Unfavorable*	
1.	Kuantitas kerja	1, 4, 7, 10(9), 13(12)	-	5
2.	Kualitas kerja	2, 5, 8, 11(10), 14(13), 17(15)	-	6
3.	Ketepatan waktu	3, 6, 12(11), 15(14)	-	4
	Jumlah	**15**		**15**

Keterangan: (…) nomor item baru

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dalam penelitian sebelum uji analisis data yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini adalah teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z*. Pada teknik ini data dikatakan normal apabila p>0,05. Sedangkan untuk data dikatakan tidak normal apabila skor p<0,05.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Emosi Positif	93, 68	6,558	2,517	0,000	<0,05	Tidak Normal
Produktivitas Kerja	70,83	4,001	1,982	0,001	<0,05	Tidak Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa pada kedua variabel baik variabel bebas maupun variabel tergantung diketahui berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna menguji apakah ada hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat linier.Pengujian data penelitian ini menggunakan uji $F_{linier.}$Data dapat dikatakan linier apabila memiliki signifikansi $\leq$0,05.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita diperoleh F_{linier} sebesar 0,031 dengan taraf signifikansi 0,859 (p>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa antara emosi positif dengan tingkat produktivitas kerja karyawan wanita tidak berkorelasi secara linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara emosi positif dengan tingkat produktivitas kerja pada karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal. Teknik analisis

data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik korelasi milik *Spearman*.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui koefisien korelasi sebesar 0,036 dengan taraf signifikansi 0,649 (p>0,05) yang artinya tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini disusun sebagai gambaran skor terhadap subjek atas pengukuran dan penjelasan terhadap keadaan subjek dengan atribut yang diteliti.Kategori subjek yang digunakan adalah model distribusi normal yang bertujuan untuk membagi subjek ke dalam kelompok yang bertingkat pada setiap variabel. Normal variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Norma Kategorisasi

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1{,}5\ \sigma < X$	Sangat tinggi
$\mu + 0{,}5\ \sigma < X \leq \mu + 1{,}5\ \sigma$	Tinggi
$\mu - 0{,}5\ \sigma < X \leq \mu + 0{,}5\ \sigma$	Sedang
$\mu - 1{,}5\ \sigma < X \leq \mu + 0{,}5\ \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1{,}5\ \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan μ= *mean* hipotetik; σ= standar deviasi hipotetik

Di bawah ini merupakan deskripsi untuk masing-masing skala penelitian:

1. Deskripsi Data Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja terdiri dari 15 aitem. Masing-masing aitem diberikan skor 1 – 5 yang mana skor terendah yang diperoleh subjek pada skala produktivitas kerja adalah 15 dengan rumus (15x1) dan untuk skor tertinggi diperoleh 75 dengan rumus (15x5). Rentang skor skala sebesar 60 berasal dari (75-15) yang kemudian dibagi enam satuan deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi sebesar 10 berasal dari ((75-15):6) dengan mean hipotetik sebesar 45 yang berasal dari ((75+15):2).

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi dari skala emosi positif diperoleh skor minimum empirik 52, skor maksimum empirik 75, mean

empirik 70,83 dan standar deviasi empirik 4,001. Deskripsi skor skala produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Produktivitas Kerja

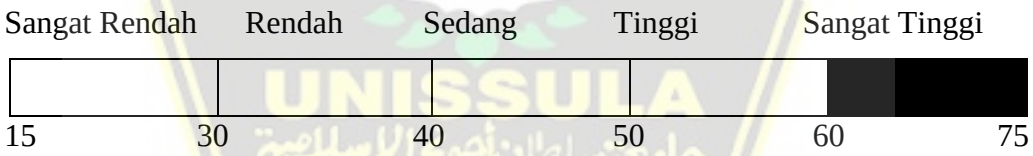
	Empirik	**Hipotetik**
Skor Minimum	52	15
Skor Maksimum	75	75
Mean (M)	70,83	45
Std Deviasi (SD)	4,001	10

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui bahwa skor subjek berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 70,83.

Di bawah ini deskripsi data variabel produktivitas kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Skala Produktivitas Kerja

Norma			**Kategorisasi**	**Jumlah**	**Presentase**
60	<	75	Sangat tinggi	5	3,1%
50	< X ≤	60	Tinggi	155	96,9%
40	< X ≤	50	Sedang	0	0%
30	< X ≤	40	Rendah	0	0%
15	≤	30	Sangat rendah	0	0%
			Total	**160**	**100%**



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja

2. Deskripsi Data Emosi Positif

Skala emosi positif terdiri dari 31 aitem. Masing-masing aitem diberikan skor 1 – 4 yang mana skor terendah yang diperoleh subjek pada skala emosi positif adalah 31 dengan rumus (31x1) dan untuk skor tertinggi diperoleh 124 dengan rumus (31x4). Rentang skor skala sebesar 93 berasal dari (124-31) yang kemudian dibagi enam satuan deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi sebesar 15,5 berasal dari ((124-31):6) dengan mean hipotetik sebesar 77,5 yang berasal dari ((124+31):2).

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi dari skala emosi positif diperoleh skor minimum empirik 76, skor maksimum empirik 121, mean empirik 93,68 dan standar deviasi empirik 6,558. Deskripsi skor skala emosi positif sebagai berikut:

Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Emosi Positif

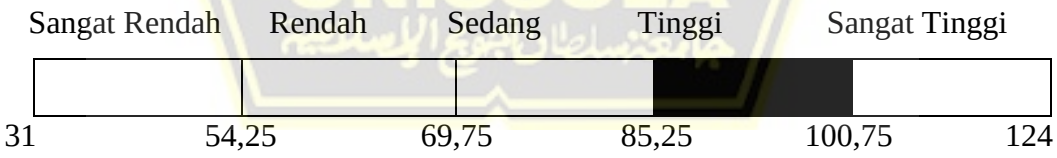
	Empirik	**Hipotetik**
Skor Minimum	76	31
Skor Maksimum	121	124
Mean (M)	93,68	77,5
Std Deviasi (SD)	6,558	15,5

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui bahwa skor subjek berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 93,68.

Di bawah ini deskripsi data variabel emosi positif secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Emosi Positif

Norma			**Kategorisasi**	**Jumlah**	**Presentase**
100,75	<	124	Sangat tinggi	5	3,1%
85,25	< X ≤	100,75	Tinggi	126	78,8%
69,75	< X ≤	85,25	Sedang	29	18,1%
54,25	< X ≤	69,75	Rendah	0	0%
31	≤	54,25	Sangat rendah	0	0%
			Total	**160**	**100%**



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Emosi Positif

D. **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja pada karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal. Hasil hipotesis penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,036 dengan taraf signifikansi 0,649 (p>0,05) yang menunjukkan tidak ada hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Alasannya, ternyata untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris tidak berasal dari emosi positif.

Produktivitas kerja karyawan tetap dapat mengalami peningkatan walaupun tidak berasal dari emosi positif. Hal ini dikemukakan oleh Anoraga (2005) bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bisa berasal dari pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi jabatan, karyawan yang terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan, adanya sikap pimpinan, serta kesetiaan pemimpin pada diri karyawan. Senada dengan Simanjuntak (2007) mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas kerja dapat berasal dari sarana pendukung yaitu meliputi lingkungan kerja (sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja), dan kesejahteraan karyawan.

Kajian produktivitas kerja tidak hanya diukur berdasarkan kepribadian diri individu. Produktivitas kerja karyawan juga bisa diukur dengan produktivitas fisik secara kuantitatif untuk mendapatkan lamanya waktu yang digunakan, jumlah yang dihasilkan dari target perusahaan, dan kualitas dari barang yang dihasilkan (Sedarmayanti, 2001). Hal ini sejalan dengan gagasan menurut Mali (1976) mengatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya didapat berdasarkan efektivitas yang dikaitkan dengan *performance* saja, melainkan juga diukur berdasarkan efisiensi yaitu penggunaan sumber-sumber yang tersedia.

Deskripsi skor pada emosi positif berada pada kategori tinggi dan untuk skor pada tingkat produktivitas kerja berada pada kategori sangat tinggi. Dari kedua variabel ini terdapat adanya korelasi yang positif, tetapi tidak signifikan. Skor variabel emosi positif menunjukkan kategori tinggi yang berarti karyawan

wanita PT Ahmadaris melibatkan emosi positif dalam mengelola diri dengan baik di tempat kerja, dan peran perusahaan yang berhasil membantu karyawan wanita menunjukkan emosi positif dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang terjadi di lapangan yaitu dari pihak perusahaan dan setiap ketua bidang memberikan perhatian kepada karyawan wanita, contohnya karyawan wanita diberikan tugas yang tidak begitu berat dan hanya berhadapan dengan mesin yang tidak membahayakan sesuai dengan kemampuan karyawan wanita. Perusahaan juga memberikan keringanan kepada karyawan wanita yang tengah hamil, seperti diberikan tugas yang ringan dari rekan kerja lainnya bahkan memberikan cuti hamil. Karyawan wanita yang mengalami kecelakaan mendapat tanggung jawab penuh dari perusahaan. Lingkungan perusahaan diciptakan dengan nyaman dan tidak memberikan tekanan kepada karyawan wanita dalam mencapai target perusahaan. Atasan setiap bidang mampu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan wanita di sana. Hal ini membuat karyawan wanita merasa senang, semangat dalam menjalankan pekerjaan, aman dan merasa diperhatikan oleh perusahaan.Mayoritas karyawan di PT Ahmadaris adalah wanita karena memang PT Ahmadaris lebih banyak membutuhkan karyawan wanita untuk pengerjaan kain kasa yang melibatkan keterampilan tangan. Menurut dari hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa karyawan wanita PT Ahmadaris dijelaskan bahwa tingginya emosi positif karyawan wanita juga karena hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan dibentuk secara kekeluargaan. Hal ini yang membuat karyawan wanita merasa mencintai bidang pekerjaan yang diberikan.

Skor variabel produktivitas kerja menunjukkan kategori sangat tinggi yang berarti bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja, kinerja yang dikerahkan karyawan wanita di PT Ahmadaris tergolong baik.Produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris ditunjukkan dengan keberhasilan dalam menghasilkan barang yang sesuai dengan standar perusahaan dan mampu mengejar target perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kenyataan di lapangan pada bulan Desember 2020 karyawan wanita mampu mencapai target sebanyak 2.687 produksi kain kasa dengan melebihi target sejumlah sepuluh dan hanya satu yang

tidak target.Dalam wawancara antara peneliti dengan kepala operasional PT Ahmadaris dijelaskan bahwa tolak ukur produktivitas kerja di PT Ahmadaris berasal dari hasil kerja yang karyawan berikan. Perusahaan memberikan *reward* atau skema bonus kepada karyawan yang mampu menghasilkan kain kasa sesuai target dan memperhatikan standar Farmakope Indonesia. Hal ini yang menjadi salah satu pemicu tingkat produktivitas kerja karyawan wanita PT Ahmadaris tergolong sangat tinggi.Senada dengan Kepala HRD PT Ahmadaris yang mengatakan tingkat produktivitas kerja karyawan wanita baik.Tingkat produktivitas kerja berperan penting di PT Ahmadaris guna menutupi kekurangan dari sebuah perusahaan. Berdasarkan wawancara antara peneliti dengan kepala bagian produksi dan tenun dijelaskan pula bahwa target merupakan suatu hal yang ditakuti para karyawan di sana, sehingga membuat karyawan berusaha untuk mencapai target tersebut. Banyak cara untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan di PT Ahmadaris diukur berasal dari barang yang dihasilkan karyawan dengan waktu dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai target perusahaan, serta memperhatikan kualitas fisik dan standar yang sudah ditetapkan perusahaan

E. **Kelemahan Penelitian**

Berdasarkan proses penelitian yang sudah dilakukan, peneliti menyadari terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut:

1. Peneliti tidak dapat mengawasi subjek secara langsung saat pengisian skala penelitian.
2. Kemungkinan subjek memberi jawaban yang tidak sesuai dengan fenomena sebenarnya.
3. Penyebaran skala sempat terhenti, karena beberapa karyawan pabrik sempat positif Covid-19

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data penelitian yang sudah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ini ditolak yaitu tidak terdapat adanya hubungan antara emosi positif dengan produktivitas kerja karyawan wanita di PT Ahmadaris, Kabupaten Tegal.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain untuk meningkatkan produktivitas kerja selain emosi positif.Apabila ingin mendalami mengenai emosi positif, peneliti bisa terlebih dahulu mendalami kajian mengenai emosi positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2005). *Manajemen Bisnis* (Ketiga). Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (edisi II). Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, *17*(September), 395–412.

Budion, A. S. (2003). *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel. (2005). *Working with Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hendra, P. (2019). *Skripsi Hubungan Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung*. Lampung.

J. Simanjuntak, P. (2007). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Kleiginna, P. R. Jr & Kleiginna, A. M. (1981). A categorised list of emotional definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion*, *V*(4), 345–379.

L. Fredrickson, B., & Levenson, R. W. (1998). Positive Emotions Speed Recovery from the Cardiovascular Sequelae of Negative Emotions. *Cognition and Emotion*, *12*(2), 191–220. https://doi.org/10.1080/026999398379718

Mali, P. (1976). *Improving Total Productivity*. Toronto: John Wiley & Sons.

Martono, N. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Ed. Revisi, p. 338 hlm.). Jakarta: Rajawali Pers 2016.

Mashar, R. (2008). Pengaruh Stimulasi “Aku anak ceria” Terhadap Peningkatan

Emosi Positif Anak Usia Dini. *Humanitas*, *5*(2).

Miller, J. B. (1987). *Toward a New Psychology of Women* (2nd ed. ed). Beacon Press.

Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., Perry, R. P., Pekrun, R., Goetz, T., … Perry, R. P. (2002). Positive Emotions in Education. *Beyond Coping*, 149–174. https://doi.org/10.1093/med:psych/9780198508144.003.0008

Prastika, N. (2016). Emosi positif pada perawat di rumah sakit umum daerah Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda. *S E M I N A R A S E A N 2nd PSYCHOLOGY & HUMANITY*, 616–623.

Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd., A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Prosen, S., Vitulic, H. S., & Skraban, O. P. (2011). Teachers' emotional expression in interaction with students of different ages. *C.E.P.S Journal*, *I*(3), 141–157.

Prosen, S., Vitulić, H. S., & Škraban, O. P. (2011). Teachers' emotional expression in interaction with students of different ages. *Center for Educational Policy Studies Journal*, *1*(3), 141–157.

Purwitasari Putri Eka. (2010). Produktivitas Kerja Ditinjau…, Eka Putri Purwitasari, Fakultas Psikologi, UMP, 2017 11, (1997), 11–34.

Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Manajemen & Bisnis*, *1*, *No. 1*(ISSN 2528-0597), 1–16.

Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi* (Jilid 1). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robert, J. H. J. dan M. L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (J. SADELI & B. P. HIE, Eds.) (Ed. Bahasa). Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5–14. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.

Sinungan, M. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Edisi 1). Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarta, W. (2014). Peranan Wanita Dalam Pembangunan Berwawasan Gender. *Sosial Ekonomi Pertanian*, 1–12.

Sugiarto. (2003). *Teknik Sampling*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sumbodo, D. P. (2010). Daya Saing dan Produktivitas Indonesia dan Negara ASEAN. Retrieved March 16, 2012, from http://didiksumbodo.blogspot.com/2010/02/daya-saing-dan-produktivitas-indonesia.html

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tarwaka, Solichul HA.Bakri, L. S. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas* (1st ed.). Surakarta - Indonesia: UNIBA PRESS.

Tjutju Yuniarsih & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological Resilience and Positive Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Coping and Health. *Journal of Personality*, *72*(6), 1161–1190. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x

LAMPIRAN

LAMPIRAN A. SKALA UJI COBA

A – 1 Skala Emosi Positif

A – 2 Skala Produktivitas Kerja

SKALA PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2021

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Gerrina Yasmin mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir, saya bermaksud mengadakan penelitian.Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon Saudari bersedia untuk mengisi skala ini.

Lembar skala ini berisi sejumlah pernyataan yang harus Saudari jawab semua. Saudari diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudari karena tidak ada jawaban yang salah.Identitas saudara menjadi tanggungjawab dan kerahasiaan peneliti. Semua jawaban yang masuk, akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas kesediaan saudari meluangkan waktu untuk mengisi skala ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat peneliti,

Gerrina Yasmin

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban dari pernyataan yang ada.
2. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang **sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran saudari** dari empat pilihan jawaban yang disediakan yaitu:

   SS :Bila anda merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan.

   S :Bila anda merasa **SESUAI** dengan pernyataan.

   TS :Bila anda merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan.

   STS :Bila anda merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan.

Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan tersebut.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya semangat dalam bekerja sehingga saya mampu mencapai target perusahaan.		X		

3. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, saudari cukup berikan tanda = pada tanda (X) kemudian ganti dengan jawaban baru.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya semangat dalam bekerja sehingga saya mampu mencapai target perusahaan.		~~X~~	X	

4. Semua pilihan jawaban adalah benar, pilihlah sesuai dengan diri saudari.
5. Jika sudah selesai, periksalah kembali dan pastikan tidak ada satu nomor yang tertinggal atau dikosongkan.
6. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran saudari. Identitas saudari menjadi kerahasiaan yang kami jamin.

SELAMAT MENGERJAKAN

A – 1 Skala Emosi Positif

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja dibidang ini karena tidak berat untuk karyawan wanita.				
2	Saya bekerja di perusahaan ini karena tidak ada pilihan lain.				
3	Jadwal kerja yang ditentukan perusahaan membuat saya tenang.				
4	Saya kurang begitu dekat dengan atasan saya.				
5	Peraturan di perusahaan ini tidak membuat saya tertekan dalam bekerja, sehingga saya dapat mengasah kemampuan saya.				
6	Bekerja sebagai karyawan pabrik di perusahaan ini begitu berat untuk wanita, tetapi saya terpaksa melakukannya.				
7	Saya merasa karyawan wanita yang bekerja di sini sangat menikmati pekerjaannya seperti yang saya rasakan.				
8	Saya tidak begitu dekat dengan karyawan wanita di sini, karena mereka kurang mampu bekerja sama dengan baik.				
9	Atasan saya bersikap baik dan adil kepada seluruh karyawan wanita di sini, terutama dalam pembagian tugas.				
10	Saya kurang begitu tertarik dengan bidang pekerjaan ini, karena bertemu dengan berbagai alat yang rumit.				
11	Walaupun harus berhadapan dengan mesin kerja yang bersuara, tetapi perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawannya.				
12	Saya tidak mencintai pekerjaan saya, saya bekerja hanya karena tuntutan.				
13	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawan wanita sehingga karyawan wanita di sini bekerja dengan sangat giat.				
14	Saya melakukan kesalahan berulang kali karena kurang memahami tugas dari pekerjaan saya.				
15	Apabila ada karyawan wanita yang sedang hamil di perusahaan tempat saya bekerja ini, tugas kerja yang diberikan pun ringan sesuai kemampuannya.				
16	Hubungan saya dengan teman-teman sesama karyawan wanita di sini tidak begitu baik.				
17	Saya semangat dalam bekerja sehingga saya mampu mencapai target perusahaan.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
18	Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
19	Saya sudah lama bekerja di perusahaan ini, karena perusahaan ini memberikan jaminan hidup yang baik untuk karyawan-karyawannya, terutama karyawan wanita.				
20	Saya tidak nyaman dengan lingkungan di sini karena terlalu banyak suara yang mengganggu.				
21	Saya merasa kurang begitu senang bekerja dibidang ini karena pekerjaan yang diberikan terlalu berat untuk wanita.				
22	Dalam bekerja, saya semangat melakukannya karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
23	Saya kurang menyukai jadwal dan peraturan kerja di perusahaan ini karena begitu berat.				
24	Saya senang memiliki atasan yang baik dan peduli kepada seluruh karyawan wanita di sini.				
25	Karyawan wanita di perusahaan ini diberikan peraturan yang rumit, sehingga membuat saya kurang nyaman.				
26	Pembagian kerja di perusahaan ini disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan wanita, sehingga dalam bekerja tidak adanya paksaan.				
27	Saya merasa kurang menikmati bekerja di sini sama seperti karyawan wanita lainnya.				
28	Saya mencintai pekerjaan saya.				
29	Saya kurang menyukai pembagian tugas kepada karyawan wanita di perusahaan ini yang dirasa kurang begitu adil.				
30	Pekerjaan dibidang ini memang pekerjaan yang sudah lama saya inginkan.				
31	Perusahaan tempat saya bekerja, kurang memperdulikan karyawan wanita yang hamil.				
32	Setiap jam istirahat, teman kerja saya mengajak saya makan bersama-sama.				
33	Saya kurang begitu mampu mengasah kemampuan saya karena target perusahaan yang sulit.				
34	Saya memahami betul kegunaan seluruh alat-alat kerja ini, sehingga mampu menguasai dan mengoperasikan dengan baik.				
35	Saya merasa tidak tenang bekerja di sini.				
36	Saya dan teman kerja saya saling bertukar cerita, baik tentang pekerjaan maupun tentang kehidupan.				
37	Saya menjalani pekerjaan ini dengan setengah hati, karena lingkungan kerja yang kurang nyaman dan rekan kerja sesama wanita di sini kurang begitu peduli satu sama lain.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
38	Saya yakin jika saya menguasai pekerjaan saya dan menjalani dengan sungguh sungguh, maka akan meningkatkan kemampuan diri saya.				
39	Terkadang ada rasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan ini.				
40	Hubungan saya dengan teman-teman kerja sudah seperti keluarga sendiri.				

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban dari pernyataan yang ada.
2. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang **sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran saudari** dari lima pilihan jawaban yang disediakan yaitu:

   Selalu :Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut pasti dilakukan.

   Sering :Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut lebih banyak dilakukan dari pada tidak dilakukan.

   Kadang-kadang:Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut kadang-kadang dilakukan.

   Jarang :Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut banyak tidak dilakukan dari pada dilakukan.

   Tidak Pernah :Setiap kejadianyang digambarkan pada pernyataan tersebut sama sekali tidak pernah dilakukan.

Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan tersebut.

Contoh :

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		**X**			

3. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, saudari cukup berikan tanda = pada tanda (X) kemudian ganti dengan jawaban baru.

Contoh :

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		~~X~~	**X**		

4. Semua pilihan jawaban adalah benar, pilihlah sesuai dengan diri saudari.
5. Jika sudah selesai, periksalah kembali dan pastikan tidak ada satu nomor yang tertinggal atau dikosongkan.
6. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran saudari. Identitas saudari menjadi kerahasiaan yang kami jamin.

SELAMAT MENGERJAKAN

A – 2 Skala Produktivitas Kerja

NO	PERNYATAAN	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya merasa hasil kerja saya semakin meningkat karena keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya memeriksa ulang hasil kerja saya sebelum diserahkan agar tidak terdapat kesalahan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target per hari.					
5	Demi kepuasan pelanggan, saya memberikan hasil kerja yang bagus sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
6	Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan.					
7	Saya mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
8	Saya mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan dalam memberikan pelayanan.					
9	Setiap hari saya berangkat kerja lebih awal sebelum bel berbunyi.					
10	Barang yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
11	Saya membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan baik dan bekerja keras menyelesaikan tugas agar selesai tepat waktu.					
13	Kuantitas pekerjaan yang saya berikan sesuai dengan keinginan perusahaan.					
14	Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga dapat membantu mutu perusahaan berkembang lebih baik.					
15	Hasil kerja saya bagus, karena saya memanfaatkan waktu dengan baik.					
16	Saya mampu menghasilkan barang melebihi target yang ditetapkan.					

NO	PERNYATAAN	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
17	Saya berpegang pada petunjuk yang ada dalam melakukan tugas.					
18	Setelah istirahat selesai, saya segera melakukan pekerjaan saya kembali.					

LAMPIRAN B. TABULASI DATA SKALA UJI COBA

B – 1 Skala Emosi Positif

B – 2 Skala Produktivitas Kerja

B – 1 Skala Emosi Positif

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40
4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4
4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3
4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4
4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3
4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	1	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	4	2	3	1	3
3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	4	3	3	1	4	2	4	1	4
3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	2	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3

B – 2 Skala Produktivitas Kerja

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18
4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5
3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5

3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	1	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5
3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5
5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4
3	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5

4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5
4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5

5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5
4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	1	4	4	4	4	3	5	5
3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
3	1	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	3	5	5
3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5
4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

LAMPIRAN C. RELIABILITAS DAN DAYA BEDA AITEM SKALA UJI COBA

C – 1 Skala Emosi Positif

C – 2 Skala Produktivitas Kerja

C – 1 Skala Emosi Positif

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	80	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	40

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	31

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	121,31	89,787	,389	,907
i2	121,79	85,435	,484	,906
i3	121,41	88,701	,539	,905
i4	122,15	87,724	,414	,906
i5	121,46	89,366	,437	,906
i6	121,39	89,126	,431	,906
i7	121,43	89,994	,357	,907
i8	121,26	89,538	,394	,906
i9	121,49	88,810	,500	,905
i10	121,36	88,361	,532	,905
i11	121,63	87,199	,520	,905
i12	121,25	86,342	,622	,903
i13	121,45	88,428	,505	,905
i14	121,36	90,664	,246	,908

i15	121,28	85,721	,666	,903
i16	121,20	89,782	,308	,908
i17	121,44	91,110	,212	,909
i18	121,41	88,625	,452	,906
i19	121,56	88,756	,418	,906
i20	121,69	87,382	,525	,905
i21	121,36	88,259	,583	,904
i22	121,18	90,653	,231	,909
i23	121,40	87,990	,664	,904
i24	121,35	87,547	,659	,904
i25	121,40	87,838	,685	,904
i26	121,54	91,214	,272	,908
i27	121,51	91,291	,198	,909
i28	121,30	89,377	,403	,906
i29	121,70	91,276	,220	,908
i30	121,88	88,820	,335	,908
i31	121,41	87,942	,557	,905
i32	121,16	92,594	,033	,911
i33	121,54	89,745	,380	,907
i34	121,75	88,291	,361	,907
i35	121,34	84,226	,733	,901
i36	121,34	92,707	,014	,912
i37	121,40	87,408	,689	,903
i38	121,34	88,581	,460	,906
i39	121,60	85,003	,562	,904
i40	121,14	90,120	,282	,908

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124,56	93,186	9,653	40

C – 2 Skala Produktivitas Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	80	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	18

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	77,86	28,753	,330	,835
i2	77,21	28,448	,396	,831
i3	77,15	28,610	,552	,823
i4	77,39	27,734	,500	,824
i5	77,16	28,315	,543	,823
i6	77,00	29,494	,538	,827
i7	77,41	28,423	,450	,827
i8	77,14	28,550	,606	,822
i9	77,30	29,529	,258	,838
i10	77,14	28,120	,590	,821
i11	77,40	27,154	,506	,824
i12	77,09	28,562	,646	,821
i13	77,13	28,693	,550	,824
i14	77,01	29,076	,687	,823

i15	77,23	26,658	,725	,812
i16	78,91	31,169	-,033	,871
i17	77,16	28,366	,534	,824
i18	76,98	30,911	,242	,836

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81,86	31,867	5,645	18

LAMPIRAN D. SKALA PENELITIAN

D – 1 Skala Emosi Positif

D – 2 Skala Produktivitas Kerja

SKALA PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2021

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Gerrina Yasmin mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir, saya bermaksud mengadakan penelitian.Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon Saudari bersedia untuk mengisi skala ini.

Lembar skala ini berisi sejumlah pernyataan yang harus Saudari jawab semua.Saudari diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia.Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudari karena tidak ada jawaban yang salah.Identitas saudara menjadi tanggungjawabdankerahasiaanpeneliti. Semua jawaban yang masuk, akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas kesediaan saudari meluangkan waktu untuk mengisi skala ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat peneliti,

Gerrina Yasmin

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban dari pernyataan yang ada.
2. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang **sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran saudari** dari empat pilihan jawaban yang disediakan yaitu:

   SS :Bila anda merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan.

   S :Bila anda merasa **SESUAI** dengan pernyataan.

   TS :Bila anda merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan.

   STS :Bila anda merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan.

Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan tersebut.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya semangat dalam bekerja sehingga saya mampu mencapai target perusahaan.		X		

3. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, saudari cukup berikan tanda = pada tanda (X) kemudian ganti dengan jawaban baru.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya semangat dalam bekerja sehingga saya mampu mencapai target perusahaan.		~~X~~	X	

4. Semua pilihan jawaban adalah benar, pilihlah sesuai dengan diri saudari.
5. Jika sudah selesai, periksalah kembali dan pastikan tidak ada satu nomor yang tertinggal atau dikosongkan.
6. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran saudari. Identitas saudari menjadi kerahasiaan yang kami jamin.

SELAMAT MENGERJAKAN

D – 1 Skala Emosi Positif

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja dibidang ini karena tidak berat untuk karyawan wanita.				
2	Saya bekerja di perusahaan ini karena tidak ada pilihan lain.				
3	Jadwal kerja yang ditentukan perusahaan membuat saya tenang.				
4	Saya kurang begitu dekat dengan atasan saya.				
5	Peraturan di perusahaan ini tidak membuat saya tertekan dalam bekerja, sehingga saya dapat mengasah kemampuan saya.				
6	Bekerja sebagai karyawan pabrik di perusahaan ini begitu berat untuk wanita, tetapi saya terpaksa melakukannya.				
7	Saya merasa karyawan wanita yang bekerja di sini sangat menikmati pekerjaannya seperti yang saya rasakan.				
8	Saya tidak begitu dekat dengan karyawan wanita di sini, karena mereka kurang mampu bekerja sama dengan baik.				
9	Atasan saya bersikap baik dan adil kepada seluruh karyawan wanita di sini, terutama dalam pembagian tugas.				
10	Saya kurang begitu tertarik dengan bidang pekerjaan ini, karena bertemu dengan berbagai alat yang rumit.				
11	Walaupun harus berhadapan dengan mesin kerja yang bersuara, tetapi perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawannya.				
12	Saya tidak mencintai pekerjaan saya, saya bekerja hanya karena tuntutan.				
13	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawan wanita sehingga karyawan wanita di sini bekerja dengan sangat giat.				
14	Apabila ada karyawan wanita yang sedang hamil di perusahaan tempat saya bekerja ini, tugas kerja yang diberikan pun ringan sesuai kemampuannya.				
15	Hubungan saya dengan teman-teman sesama karyawan wanita di sini tidak begitu baik.				
16	Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
17	Saya sudah lama bekerja di perusahaan ini, karena perusahaan ini memberikan jaminan hidup yang baik untuk karyawan-karyawannya, terutama karyawan wanita.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
18	Saya tidak nyaman dengan lingkungan di sini karena terlalu banyak suara yang mengganggu.				
19	Saya merasa kurang begitu senang bekerja dibidang ini karena pekerjaan yang diberikan terlalu berat untuk wanita.				
20	Saya kurang menyukai jadwal dan peraturan kerja di perusahaan ini karena begitu berat.				
21	Saya senang memiliki atasan yang baik dan peduli kepada seluruh karyawan wanita di sini.				
22	Karyawan wanita di perusahaan ini diberikan peraturan yang rumit, sehingga membuat saya kurang nyaman.				
23	Saya mencintai pekerjaan saya.				
24	Pekerjaan dibidang ini memang pekerjaan yang sudah lama saya inginkan.				
25	Perusahaan tempat saya bekerja, kurang memperdulikan karyawan wanita yang hamil.				
26	Saya kurang begitu mampu mengasah kemampuan saya karena target perusahaan yang sulit.				
27	Saya memahami betul kegunaan seluruh alat-alat kerja ini, sehingga mampu menguasai dan mengoperasikan dengan baik.				
28	Saya merasa tidak tenang bekerja di sini.				
29	Saya menjalani pekerjaan ini dengan setengah hati, karena lingkungan kerja yang kurang nyaman dan rekan kerja sesama wanita di sini kurang begitu peduli satu sama lain.				
30	Saya yakin jika saya menguasai pekerjaan saya dan menjalani dengan sungguh sungguh, maka akan meningkatkan kemampuan diri saya.				
31	Terkadang ada rasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan ini.				

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban dari pernyataan yang ada.
2. Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang **sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran saudari** dari lima pilihan jawaban yang disediakan yaitu:

   Selalu :Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut pasti dilakukan.

   Sering :Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut lebih banyak dilakukan dari pada tidak dilakukan.

   Kadang-kadang:Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut kadang-kadang dilakukan.

   Jarang :Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan tersebut banyak tidak dilakukan dari pada dilakukan.

   Tidak Pernah :Setiap kejadianyang digambarkan pada pernyataan tersebut sama sekali tidak pernah dilakukan.

Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan tersebut.

Contoh :

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		**X**			

3. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, saudari cukup berikan tanda = pada tanda (X) kemudian ganti dengan jawaban baru.

Contoh :

NO	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		~~X~~	**X**		

4. Semua pilihan jawaban adalah benar, pilihlah sesuai dengan diri saudari.
5. Jika sudah selesai, periksalah kembali dan pastikan tidak ada satu nomor yang tertinggal atau dikosongkan.
6. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran saudari. Identitas saudari menjadi kerahasiaan yang kami jamin.

SELAMAT MENGERJAKAN

D – 2 Skala Produktivitas Kerja

NO	PERNYATAAN	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya merasa hasil kerja saya semakin meningkat karena keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya memeriksa ulang hasil kerja saya sebelum diserahkan agar tidak terdapat kesalahan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target per hari.					
5	Demi kepuasan pelanggan, saya memberikan hasil kerja yang bagus sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
6	Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan.					
7	Saya mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
8	Saya mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan dalam memberikan pelayanan.					
9	Barang yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
10	Saya membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan baik dan bekerja keras menyelesaikan tugas agar selesai tepat waktu.					
12	Kuantitas pekerjaan yang saya berikan sesuai dengan keinginan perusahaan.					
13	Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga dapat membantu mutu perusahaan berkembang lebih baik.					
14	Hasil kerja saya bagus, karena saya memanfaatkan waktu dengan baik.					
15	Saya berpegang pada petunjuk yang ada dalam melakukan tugas.					

LAMPIRAN E. TABULASI DATA SKALA PENELITIAN

E – 1 Skala Emosi Positif

E – 2 Skala Produktivitas Kerja

E – 1 Skala Emosi Positif

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3
3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	
2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
3	2	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	1	2	2	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2
4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
1	2	2	2	2	3	2	4	1	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

4	1	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	1	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	1	3	4	3	4	2
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
3	3	2	2	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	1
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	2	4	1	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	2
4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

E – 2 Skala Produktivitas Kerja

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15
5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5

4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	2	2	5	2	3	5	2	4	4	5	4	5
3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4
5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	1	3	4	4	5	4	3	5	4	4

4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5

4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5
2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5

4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5

4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN F. UJI NORMALITAS LINEARITAS DAN UJI HIPOTESIS

F – 1 Uji Normalitas

F – 2 UjiLinieritas

F – 3 Uji hipotesis

F – 1 Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
Emosi_positif	160	93,68	6,558	76	121	90,00	92,00	96,00
Produktivitas_kerja	160	70,83	4,001	52	75	69,00	72,00	74,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Emosi_positif	Produktivitas_kerja
N		160	160
Normal Parameters[a,b]	Mean	93,68	70,83
	Std. Deviation	6,558	4,001
Most Extreme Differences	Absolute	,199	,157
	Positive	,199	,148
	Negative	-,090	-,157
Kolmogorov-Smirnov Z		2,517	1,982
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,001

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

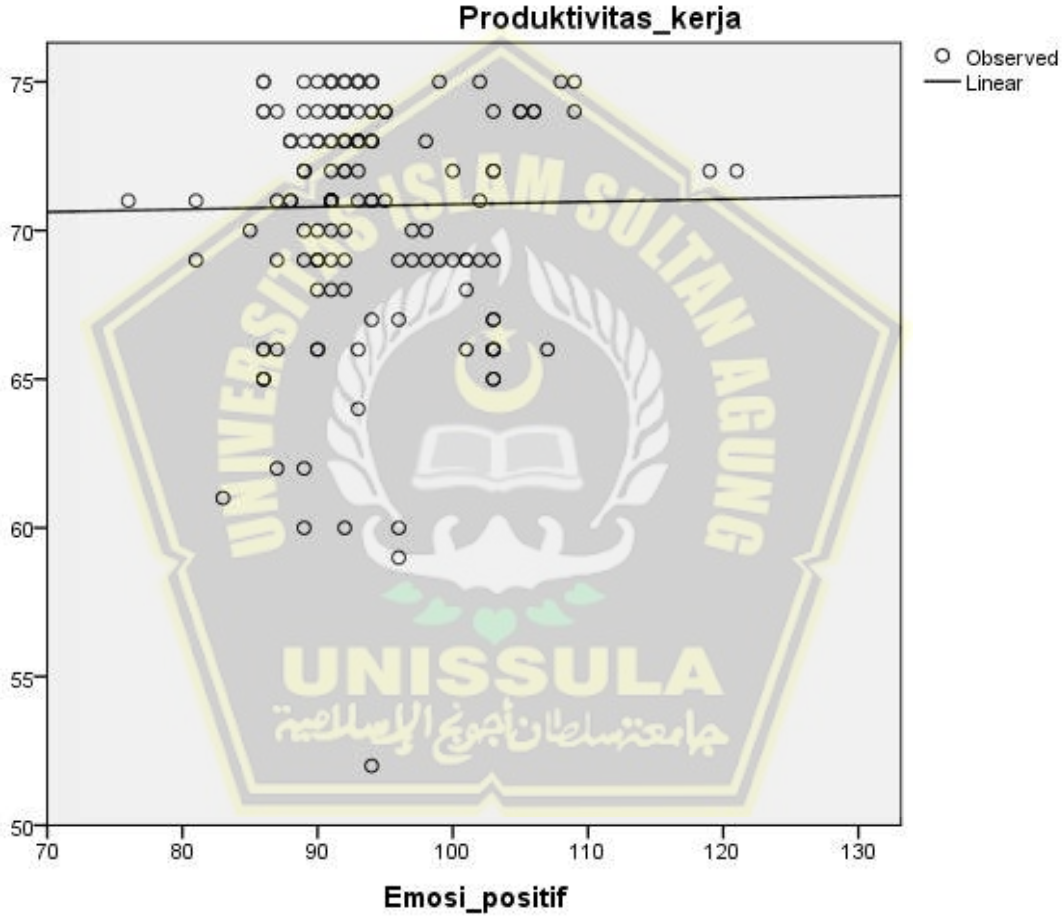
F – 2 UjiLinieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,000	,031	1	158	,859	70,018	,009

The independent variable is Emosi_positif.



F – 3 UjiHipotesis

Correlations

			Emosi_positif	Produktivitas_kerja
Spearman's rho	Emosi_positif	Correlation Coefficient	1,000	,036
		Sig. (2-tailed)	.	,649
		N	160	160
	Produktivitas_kerja	Correlation Coefficient	,036	1,000
		Sig. (2-tailed)	,649	.
		N	160	160

Model Summary[b]

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	,014[a]	,000	-,006	4,013	,000	,031	1	158	,859

a. Predictors: (Constant), Emosi_positif

b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,507	1	,507	,031	,859[b]
	Residual	2544,593	158	16,105		
	Total	2545,100	159			

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), Emosi_positif

LAMPIRAN G. SURAT IJIN PENELITIAN DAN DOKUMENTASI

G – 1 Surat Izin Penelitian

G – 2 Dokumentasi Penelitian

G – 1 Surat Izin Penelitian

YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax.(024) 6582455
email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS PSIKOLOGI — Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : 200/C.1/Psi-SA/II/2021
Lampiran : -
H a l : Permohonan Izin Pengambilan Data dan Penyebaran Skala Penelitian Skripsi

Semarang,13 Rajab 1442 H
25 Februari 2021 M

Kepada Yth. : Kepala Operasional
PT AHMADARIS Kabupaten Tegal
Jl. Raya Padaharja KM. 5
Kabupaten Tegal

Assalamualaikum wr. wb.

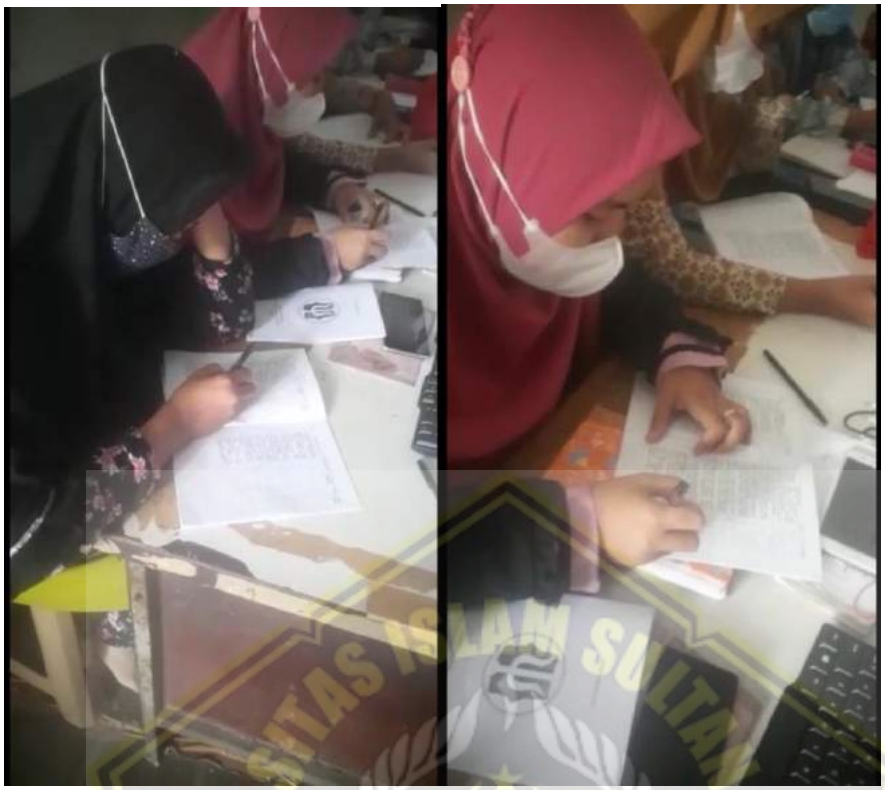
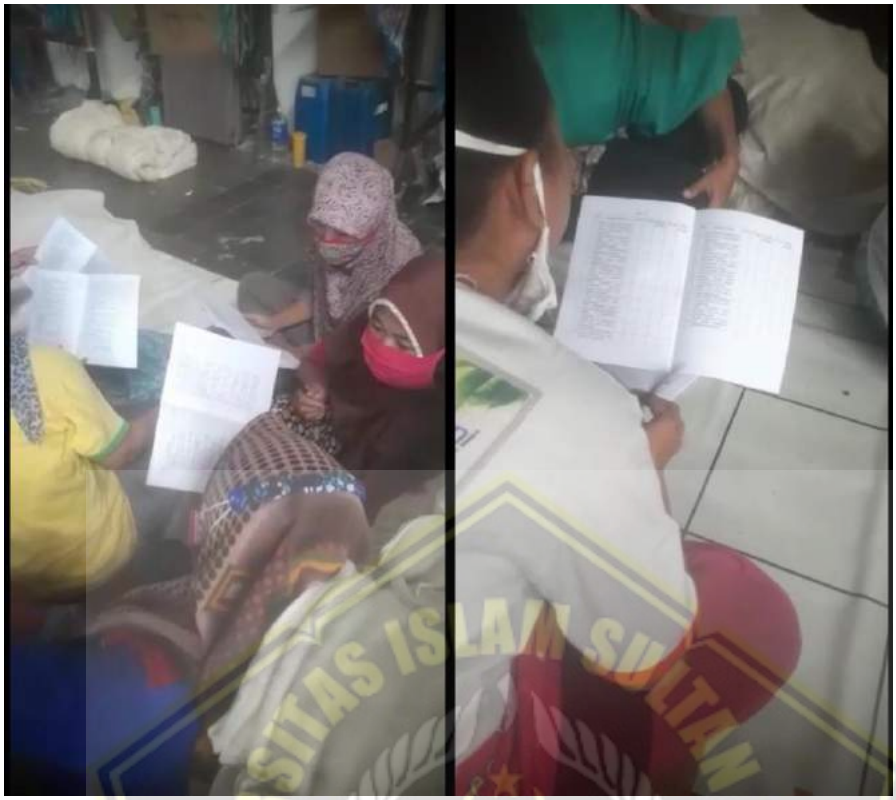
Pimpinan Fakultas Psikologi UNISSULA dengan hormat memohonkan izin untuk mahasiswa berikut :

Nama	:	Gerrina Yasmin
Nim	:	30701700044
Nomor Telepon/HP	:	081945593056
Alamat	:	Jl Pala Barat 2 No. 8b, Mejasem Barat, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal
Keperluan	:	Pengambilan Data dan Penyebaran Skala Penelitian Skripsi
Judul/Tema	:	Hubungan Antara Emosi Positif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Wanita di PT AHMADARIS Kabupaten Tegal.
Subyek/Data	:	Karyawan Wanita
Dosen Pembimbing	:	Joko Kuncoro, M.Si
Waktu Pelaksanaan	:	2 Februari 2021 s/d 2 April 2021
Keterangan lainnya	:	Diajukan dalam rangka menyelesaikan skripsi

Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan I
FakultasPsikologi UNISSULA

Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi
NIK. 210700011

G – 2 Dokumentasi Penelitian