

ANALYSIS PENGARUH JOB STRESS, JOB SATISFACTION, DAN JOB MOTIVATION TERHADAP WORKFORCE PRODUCTIVITY (*The Analysis of Effect Job Stress, Job Satisfaction, and Job Motivation on Workforce Productivity*)

Danang Prihandoko

dprihandoko@binus.ac.id

Departemen Manajemen, Binus Business School, Undergraduate Program, Universitas Bina Nusantara

Sisca Putri Wulandari

siscagultom204@gmail.com

Departemen Manajemen, Binus Business School, Undergraduate Program, Universitas Bina Nusantara

Dewi Kurniawati

dewikurniawati172729@gmail.com

Departemen Manajemen, Binus Business School, Undergraduate Program, Universitas Bina Nusantara

Tasya Riuna

riuna1202@gmail.com

Departemen Manajemen, Binus Business School, Undergraduate Program, Universitas Bina Nusantara

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 08-02-2019</p> <p>Disetujui 11-03-2019</p> <p>Dipublikasikan 19-04-2019</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Job Satisfaction, Job Stress, Job Motivation, Workforce Productivity.</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L23, M11</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the significant effect of job stress, job satisfaction and job motivation on workforce productivity in PT. XYZ. That Workforce Productivity, useful to increase the productivity, can be found in PT. XYZ. The research method that we use is a survey method by filling in a questionnaire that we spread directly to test subjects, who are PT. XYZ's employees. This research was conducted using SmartPLS tools. The factors that we develop based on early research are level of job stress, job satisfaction and job motivation on employees. The result of this research explain that three of independent variable, overall in this research take significant effect to dependent variable in range 30%, while the rest 70% is affected by another variables which can't be mention in this research.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Menurut Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi dan Hosseini (2017) Organisasi modern menganggap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan mereka sebagai dua masalah yang penting dalam tempat kerja. Stres kerja menyumbang 50-60% dari semua kehilangan hari kerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dianggap reaksi fisik dan emosional berbahaya, yang dapat terjadi bila adanya ketidakcocokan antara persyaratan pekerjaan dan kemampuan karyawan atau kebutuhan para pekerja. Menurut Imtiaz & Ahmad (2009) bahwa produktivitas dipengaruhi oleh *job stress*, sementara menurut menurut Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi dan Hosseini (2017) *job satisfaction* memengaruhi produktivitas, menurut Cahya dalam Kompas (2018) berdasarkan riset “Global Leadership Study” yang digagas oleh Dale Carnegie bahwa 85% karyawan menganggap bahwa apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sangatlah penting karena dianggap sebagai faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun pada praktiknya hanya 36% atasan yang melakukannya, dan menurut Sutrisno (2017) motivasi memengaruhi produktivitas, menurut Changriawan (2017) yang didasarkan oleh penelitian Gallup bahwa penelitian tersebut menjelaskan 13% tingkat karyawan yang termotivasi dalam bekerja, sedangkan sisanya 87% tidak merasa termotivasi dalam bekerja, dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan hal tersebut kami sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan PT. XYZ mengenai *job stress*, *job satisfaction*, dan *job motivation* terhadap *workforce productivity*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat masalah yang sama dalam penelitian ini, yang dijelaskan dengan menggunakan metode perhitungan SPSS yaitu hubungan yang signifikan negatif antara *job stress* terhadap *workforce productivity* (Imtiaz & Ahmad, 2009), lalu dalam penelitian sebelumnya juga terdapat permasalahan yang sama dengan pembahasan mengenai *job satisfaction* terhadap *workforce productivity* dengan menggunakan metode perhitungan SPSS dan hasilnya menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *workforce productivity* (Hoboubi et al., 2017), kemudian dalam penelitian sebelumnya juga dijelaskan mengenai efek yang diberikan oleh *job motivation* terhadap *workforce productivity* dengan menggunakan metode perhitungan SPSS yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara *job motivation* terhadap *workforce productivity* (Alibakhshi & Gharene, 2010). Penelitian ini menggunakan indikator yang berbeda dari penelitian sebelumnya, dan menggunakan metode perhitungan yang lebih terperinci mengenai hasil indikator yang dihasilkan yaitu menggunakan metode PLS dengan *software SmartPLS 3.0*.

Pada tahun 2017 PT. XYZ gagal memenuhi target yang sudah ditetapkan pemerintah, yang dimana target yang dicapai hanya 47% dari total target 58 ribu ton beras (Redaksi, 2017). Jika kami menelusur dari annual report PT. XYZ tahun 2016 yang diterbitkan pada tahun 2017 produktivitas kerja pada PT. XYZ dapat dilihat pada hasil KPI (Key Performance Indicator) sebagaimana hasilnya bahwa KPI perusahaan dari tahun 2012 mengalami peningkatan yang signifikan akan tetapi pada tahun 2016 KPI perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2015 sebesar 0,55%.

KINERJA MANAJEMEN MANAGEMENT PERFORMANCE						
SKOR PENILAIAN KPI PERUSAHAAN	2016	2015	2014	2013	2012	COMPANY KPI ASSESSMENT SCORE
	96,89	97,44	88,20	86,64	84,17	

Menurut Imtiaz dan Ahmad (2009) bahwa produktivitas dipengaruhi oleh *job stress*, sementara menurut menurut Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi dan Hosseini (2017) *job satisfaction* mempengaruhi produktivitas, dan menurut Sutrisno (2017) motivasi mempengaruhi produktivitas, berdasarkan hal tersebut kami melakukan pra-survei mengenai *job stress*, *job satisfaction*, dan *job motivation* terhadap 17 karyawan. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Variabel Job Stress

- a) Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya

Tabel 1. Variabel *Job Stress*

Data	Yes	No
Jumlah Responden	10	7
Persentase	59%	41%

Variabel Job Satisfaction

- b) Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Tabel 2. Variabel *Job Satisfaction*

Data	Yes	No
Jumlah Responden	8	9
Persentase	47%	53%

Variabel Job Motivation

- c) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkarya.

Tabel 3. Variabel *Job Motivation*

Jumlah Responden	6	11
Persentase	35%	65%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres menunjukkan hasil 59%, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pada angka 47% dan untuk tingkat motivasi karyawan pada angka 35% dari total 17 kuesioner yang kami sebar untuk pra-survei di PT. XYZ. Dari hasil pra-survei tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan yang merasakan stres, tidak puas dan tidak termotivasi memiliki beberapa alasan seperti beban pekerjaan yang terlalu banyak, pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, serta merasa perusahaan tidak memberikan imbalan (bonus) apabila tugas dapat diselesaikan dengan baik.

II. TINJAUAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Menurut Findarti (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mendorong dirinya sendiri untuk berkembang dan termotivasi dalam bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Hamid (2014) mengatakan bahwa peranan manajemen dalam aspek sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, agar kebijakan dan pelaksanaan dapat berjalan sesuai yang diinginkan, yaitu dengan melakukan analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi, memberikan pengenalan, melakukan evaluasi, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menggerakkan disiplin kerja, memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan, membangun komitmen, memberikan keselamatan kerja, memberikan jaminan, menyelesaikan keluhan dan hubungan karyawan. Peranan sumber daya manusia juga sebagai pelaksana yang mendukung suatu kegiatan, yang dimana mempunyai sebuah wewenang dan sebagai pemroses saran manajer lini.

Job Stress

Menurut Ayu, Mukzam dan Iqbal (2016) bahwa *job stress* adalah tekanan yang dirasakan ketika kondisi yang diharapkan tidak sesuai dengan apa yang karyawan harapkan dalam lingkungan

pekerjaannya. Stres kerja menurut Robbins dalam Hakim dan Sugiyanto (2017) adalah sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) kerja, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Pada penelitian ini definisi dan indikator yang digunakan merujuk kepada Ayu, Mukzam dan Iqbal (2016), karena permasalahan yang terdapat pada penelitian ini sesuai bila diteliti dengan menggunakan indikator yang terdapat pada jurnal tersebut. Dengan indikatornya adalah emosi, kepribadian, keluarga, penyakit, lama bekerja, situasi bisnis, teknologi dan peralatan, tempat kerja, tekanan dan konflik.

Job Satisfaction

Menurut Marchelle, Susanto dan Setiawan (2013) *job satisfaction* adalah perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut merupakan perasaan positif atau dengan kata lain karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Ruvendi (2018) bahwa kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Puas atau tidaknya seseorang dengan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pada penelitian ini definisi dan indikator yang digunakan merujuk kepada Marchelle, Susanto dan Setiawan (2013) karena permasalahan yang terdapat pada penelitian ini sesuai bila diteliti dengan menggunakan indikator yang terdapat pada jurnal tersebut. Dengan indikatornya adalah tingkat kesulitan, pembagian tugas, kemandirian, kesenangan, menghargai, nasehat, perlakuan, karir, teman sekantor, kelompok kerja, tunjangan dan bonus lembur.

Job Motivation

Menurut Sugiyarto (2016) produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara apa yang dikerjakan dengan hasil yang dikerjakan dalam kurun waktu tertentu dan produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil atau pendapatan dari penjualan dengan input atau masukan yang dapat mencakup biaya yang telah dikeluarkan atau hasil dari pekerjaan karyawan. Menurut Setiawan (2015), *job motivation* adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pendorong tersebut merupakan hal positif yang dapat membuat karyawan semangat dalam pekerjaannya.

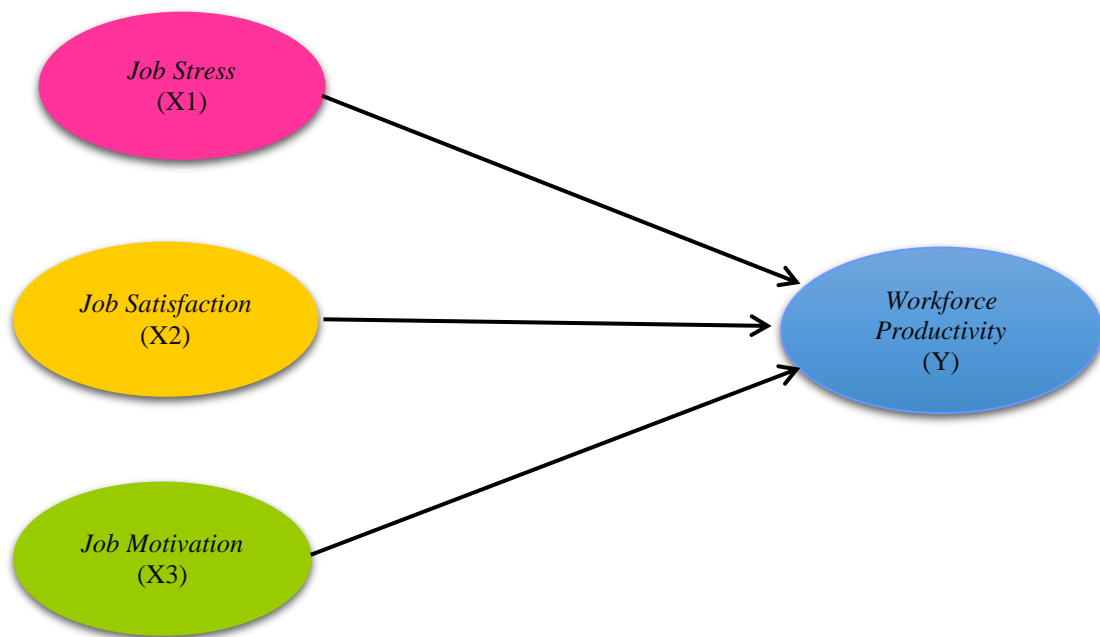
Pada penelitian ini definisi dan indikator yang digunakan merujuk kepada Setiawan (2015) karena permasalahan yang terdapat pada penelitian ini sesuai bila diteliti dengan menggunakan indikator yang terdapat pada jurnal tersebut. Dengan indikatornya: potensi, posisi, prestasi kerja, partner kerja, tantangan, tanggung jawab, imbalan, penghargaan dan pujian.

Workforce Productivity

Menurut Sugiyarto (2016) produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara apa yang dikerjakan dengan hasil yang dikerjakan dalam kurun waktu tertentu dan produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil atau pendapatan dari penjualan dengan input atau masukan yang dapat mencakup biaya yang telah dikeluarkan atau hasil dari pekerjaan karyawan. Nasution (2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas adalah:

1. Kemampuan, yaitu faktor yang dimiliki seseorang yang dapat meningkatkan produktivitas, seperti penguasaan teknologi, memiliki gelar sarjana dan penguasaan bahasa.
2. Situasi dan keadaan lingkungan, faktor yang berhubungan dengan kelengkapan alat untuk bekerja.
3. Motivasi, yaitu suatu dorongan untuk membuat karyawan untuk semangat bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.
4. Upah, upah atau gaji minimum yang tidak sebanding dengan hasil pekerjaan akan membuat produktivitas cenderung menurun.

Pada penelitian ini definisi dan indikator yang digunakan merujuk kepada Nasution (2014) karena permasalahan yang terdapat pada penelitian ini sesuai bila diteliti dengan menggunakan indikator yang terdapat pada jurnal tersebut. Dengan indikatornya: materi, metode, tujuan, usia, tingkat kepercayaan diri, gender, pendidikan, respek, dan loyalitas. Dalam penelitian ini termasuk dalam teknik analisis regresi linear, dikarenakan terdapat tiga variabel independen (*job stress*, *job satisfaction* dan *job motivation*) dan satu variabel dependen (*workforce productivity*). Pengujian yang kami lakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh *job stress*, *job satisfaction*, dan *job motivation* terhadap *workforce productivity*. dimana pada penelitian ini pengambilan keputusan diperoleh berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Dalam pengujian hipotesis ini akan mengacu kepada *p-value* sebagai berikut: a) Jika *p-value* ≥ 0.05 , maka H_0 diterima, dan b) Jika *p-value* < 0.05 , maka H_a diterima



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Meningkatnya *job stress* dapat meningkatkan *workforce productivity*. Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris, maka dirumuskan hipotesis:

H1. *Job stress* berpengaruh terhadap *workforce productivity*.

Meningkatnya *job satisfaction* dapat meningkatkan *workforce productivity*. Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris, maka dirumuskan hipotesis:

H2. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *workforce productivity*.

Meningkatnya *job motivation* dapat meningkatkan *workforce productivity*. Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris, maka dirumuskan hipotesis:

H3. *Job motivation* berpengaruh terhadap *workforce productivity*.

III. METODE PENELITIAN

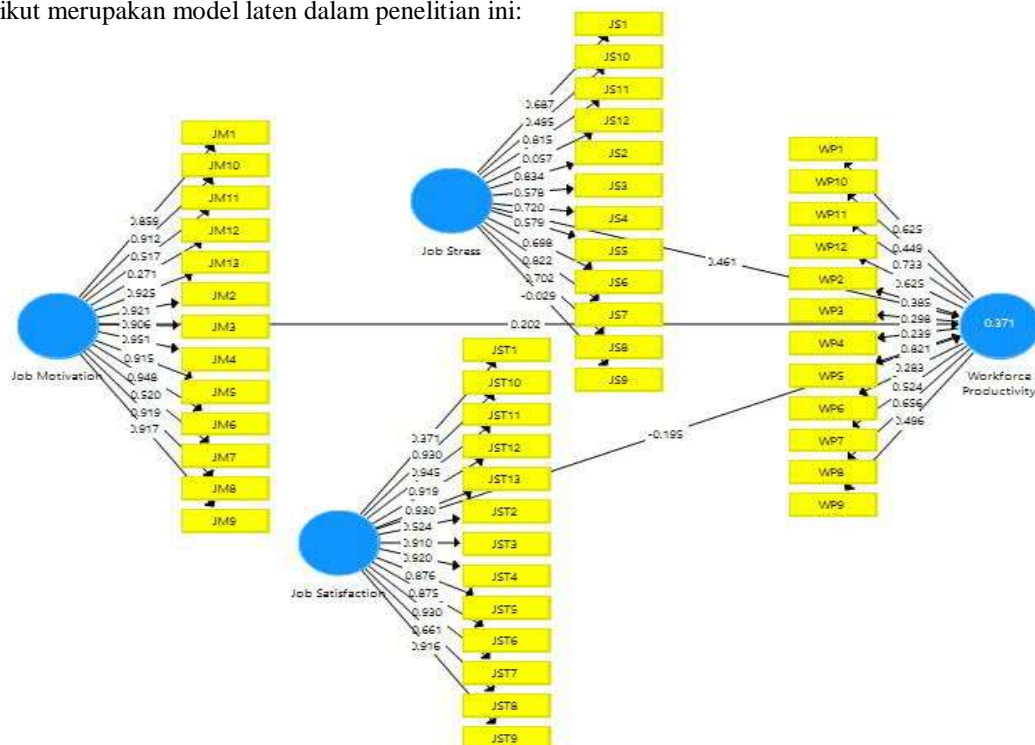
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ. Pengambilan populasi adalah untuk mendapatkan hasil yang sejalan dengan tujuan dan memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi karyawan PT. XYZ yang berjumlah 4.693 karyawan. Metode untuk menentukan sampel penelitian adalah rumus Slovin. Dalam hal ini, peneliti memutuskan bahwa penarikan sampel ini terdiri dari 100 responden. Berikut merupakan hasil sampel dengan menggunakan rumus Slovin dalam Supriyanto & Iswandi (2017)

Pada penelitian ini untuk mengukur hubungan antar variabel, peneliti menggunakan metode analisis PLS (*Partial Least Square*). PLS adalah metode yang dapat dipakai oleh semua data dan tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel yang dipakai juga tidak harus besar. Dapat disimpulkan bahwa PLS merupakan metode analisis yang dapat mengukur data yang lemah dengan masalahnya normalitas data dan kecilnya jumlah sampel yang ada. Menurut Ghazali dan Latan (2014), metode analisis PLS merupakan metode yang dapat mengukur variabel yang tidak dapat diukur, tetapi tetap dapat diukur menggunakan setiap indikator dari variabel tersebut. Variabel yang tidak dapat diukur secara langsung tersebut merupakan variabel yang disebut variabel laten, dimana laten sendiri diartikan sebagai sesuatu yang tidak terlihat, tetapi mempunyai potensi untuk muncul. Sama seperti halnya variabel laten yang akan diukur dalam penelitian ini, variabel laten dalam penelitian ini adalah *job stress*, *job motivation*, *job satisfaction* dan *workforce productivity*. Variabel laten tersebut hanya dapat ditentukan atau diukur dengan menggunakan sebuah variabel manifes sebagai indikator-indikator yang mengukur variabel laten tersebut.

Kurniawan dan Yuniarto (2016) mengatakan bahwa regresi linear merupakan teknik analisis untuk mengukur satu variabel independen atau lebih dan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini termasuk dalam teknik analisis regresi linear, dikarenakan terdapat tiga variabel independen (*job stress*, *job satisfaction* dan *job motivation*) dan satu variabel dependen (*workforce productivity*). Ghazali dan Latan (2014) menyatakan bahwa PLS diciptakan untuk mengukur variabel laten dengan menggunakan indikator dari setiap variabel dan tidak hanya itu, PLS juga dapat digunakan untuk mengukur model regresi.

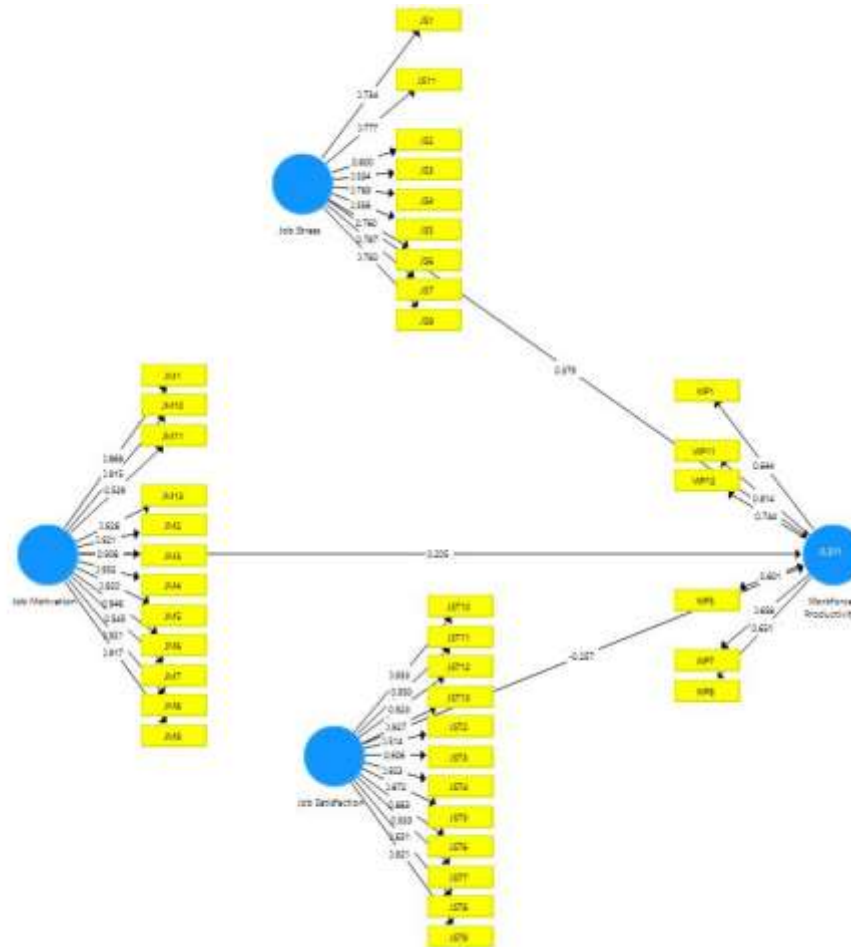
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada variabel laten (konstruk) dalam penelitian ini terdapat indikator-indikator yang bersifat refleksi, yaitu arah panah variabel laten (konstruk) menuju ke indikator, yang berarti mengasumsikan konstruk laten memengaruhi variasi pengukuran dan asumsi hubungan kausalitas dari konstruk laten ke indikator. Model refleksi sering disebut juga prinsipal faktor model dimana *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk laten. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan memengaruhi perubahan pada indikator. Berikut merupakan model laten dalam penelitian ini:



Gambar 2. Model Laten Variabel di dalam *SmartPLS 3.0*

Setelah semua indikator yang memiliki nilai validitas rendah di *drop* atau dibuang dari model, maka berikut di bawah ini merupakan gambar dimana model setelah dilakukan *drop*:



Gambar 3. Setelah Indikator di *Drop*

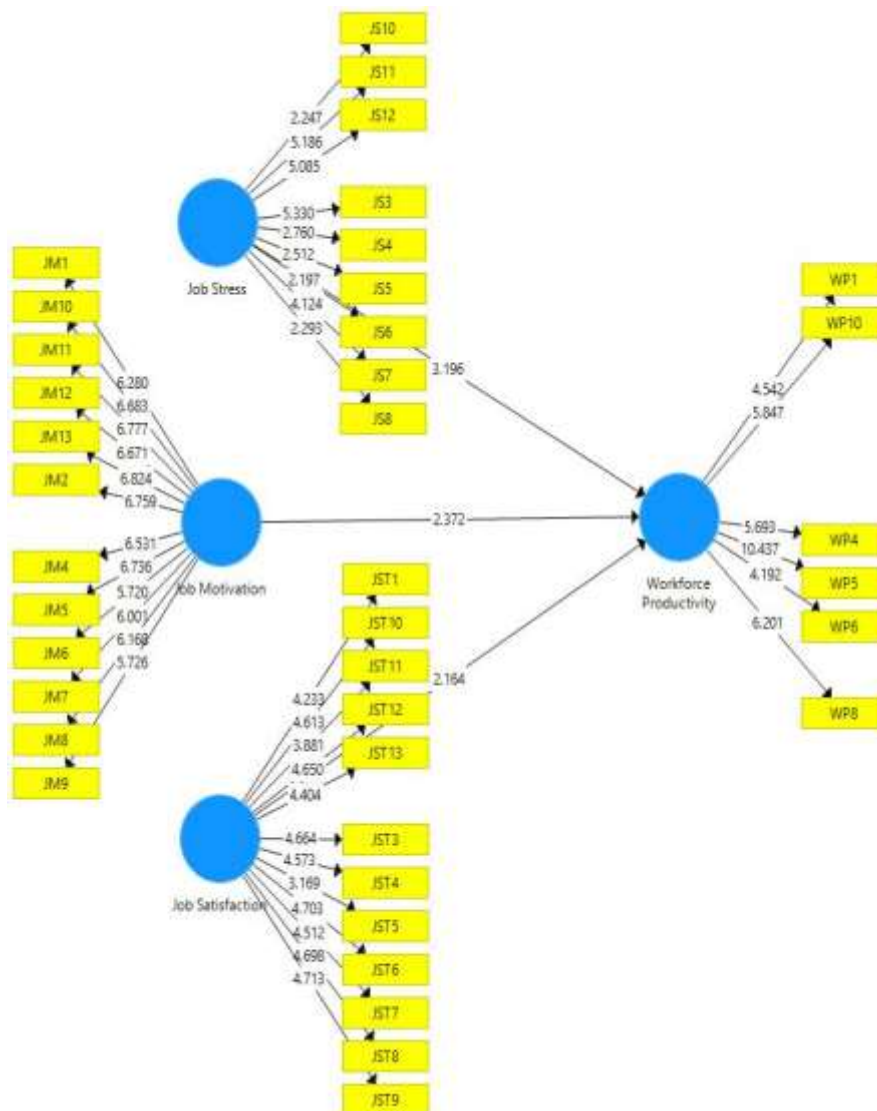
Setelah pemeriksaan model pengukuran terpenuhi, maka selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap model struktural. Model Struktural merupakan model yang bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dengan *bootstrapping*, parameter uji *t-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:

Pada analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji variabel pada penelitian ini adalah melalui dua tahap.

Outer Model

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah *outer model*, dimana *outer model* merupakan langkah yang dipakai untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari setiap indikator penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pertanyaan atau setiap indikator dari variabel, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Outer model merupakan langkah awal dimana peneliti menghitung untuk menentukan data yang ada layak untuk dijadikan pengukuran atau tidak dan berikut merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam *outer model* pada penelitian ini (Ghozali & Latan, 2014):

- Convergent Validity*, nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factors* atau nilai pada setiap indikator pada variabel laten . Nilai yang diharapkan pada *loading factors* adalah >0.5 .
- Discriminant Validity*, nilai ini merupakan nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki indikator yang baik dibandingkan dengan indikator blok lain yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain.
- Composite Reliability*, data yang memiliki >0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- Average Variance Extracted (AVE)*, nilai AVE yang diharapkan >0.5 .
- Cronbach Alpha*, uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha* atau *composite reliability*, nilai diharapkan >0.7 untuk semua konstruk.



Gambar 4. Tampilan Hasil *Bootstrapping*

Uji validitas dan reliabilitas pada sebuah penelitian mengacu pada besaran nilai dari setiap langkah pada *outer model*. Jika nilai pada uji *outer model* ini masih lebih kecil dari aturan nilai yang ada, maka dapat dilakukan pembuangan indikator yang kecil atau dianggap tidak valid. Setelah dilakukan

pembuangan indikator yang tidak valid, maka peneliti dapat melanjutkan penghitungan pada tahap berikutnya yaitu *inner model*.

Inner Model

Langkah kedua yang dilakukan adalah *inner model*. *Inner model* dengan sebutan lain yaitu *inner relation*, yang menggambarkan suatu hubungan antar variabel laten dengan berdasarkan teori substansif pada penelitian (Ghozali & Latan, 2014). Berikut beberapa langkah uji pada *inner model* yaitu:

- a. *R Square* pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Reilway, Naukoko dan Rompas (2017), bahwa untuk penelitian dengan cross section maka nilai R square 0,3 adalah sudah cukup baik (Reilway, Naukoko, & Rompas, 2017).
- b. *Effect Size (F Square)*, ketentuan untuk nilai effect size yaitu 0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar) (Ghozali & Latan, 2014).
- c. *Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten.

Pada tahap *inner model* ini dilakukan dengan cara *bootstrapping* pada software *Partial Least Square (PLS)*. Tahap *inner model* ini dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang ada adalah akurat atau berpengaruh positif antar variabel. Jika nilai pada *inner model* sudah berpengaruh positif, maka penelitian dapat dilanjutkan pada tahap akhir yaitu tahap uji hipotesis.

Berikut merupakan hasil yang didapatkan setelah melakukan uji *outer model* dan *inner model*:

Tabel 4. Hasil Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Job Stress-> Workforce Productivity	0.379	0.422	0.106	3.577	0.000
Job Satisfaction-> Workforce Productivity	-0.257	-0.243	0.122	2.104	0.036
Job Motivation-> Workforce Productivity	0.205	0.202	0.083	2.481	0.013

Sumber: Data Olahan *SmartPLS 3.0*

Tabel 5. Tabel *f-Square*

	<i>Effect Size</i>
Job Stress	0.201
Job Satisfaction	0.093
Job Motivation	0.058

Sumber: Data Olahan *SmartPLS 3.0*

Tabel 6. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Workforce Productivity	0.311	0.290

Sumber: Data Olahan *SmartPLS 3.0*

- a. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa *p-value* senilai $0.000 < 0.050$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara *job stress* terhadap *workforce productivity* pada PT. XYZ, artinya semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja pada perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Imtiaz & Ahmad, 2009) bahwa ada pengaruh signifikan negatif antara stress kerja dengan produktivitas kerja. Tidak adanya pengaruh yang positif dalam hasil pengujian hipotesis ini dapat berbeda dengan penelitian terdahulu

dikarenakan: indikator yang digunakan tidak sama dengan indikator penelitian terdahulu, serta pengujian hipotesis menggunakan *SmartPLS* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan SPSS. Selain itu, berdasarkan hasil data yang telah diolah, nilai *effect size* termasuk dalam kategori kuat yaitu sebesar 0.201 yang menandakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

- b. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa *p-value* senilai $0.036 < 0.050$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan negatif antara *job satisfaction* terhadap *workforce productivity* pada PT. XYZ, artinya semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja pada perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hoboubi et al., 2017) yang menyatakan ada pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Tidak adanya pengaruh yang positif dalam hasil pengujian hipotesis ini dapat berbeda dengan penelitian terdahulu dikarenakan: indikator yang digunakan tidak sama dengan indikator penelitian terdahulu, serta pengujian hipotesis menggunakan *SmartPLS* sedangkan penelitian terdahulu menggunakan SPSS. Selain itu, berdasarkan hasil data yang telah diolah, nilai *effect size* termasuk dalam kategori lemah yaitu hanya sebesar 0.093 yang menandakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.
- c. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa *p-value* senilai $0.013 < 0.050$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara *job motivation* terhadap *workforce productivity* pada PT. XYZ, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja pada perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alibakhshi & Gharene, 2010) bahwa ada pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Selain itu, berdasarkan hasil data yang telah diolah, nilai *effect size* termasuk dalam kategori lemah yaitu hanya sebesar 0.058 yang menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil data di atas, dapat dibuat implikasi hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *job stress* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce productivity* pada PT. XYZ. Hasil tersebut menunjukkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan harus meningkatkan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan cara meningkatkan atau menambahkan beban pekerjaan serta kerjasama dan hubungan antar pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce productivity* pada PT. XYZ. Hasil tersebut menunjukkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan harus mengurangi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan cara mengurangi pembagian tugas yang adil agar karyawan dapat meningkatkan *skill* yang dimilikinya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *job motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce productivity* pada PT. XYZ. Hasil tersebut menunjukkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, maka perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan cara meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab para pekerja agar terciptanya karyawan yang berkompeten dalam pekerjaan. Kemampuan variabel independen yaitu X_1 (*job stress*), X_2 (*job satisfaction*) dan X_3 (*job motivation*) sebagai *triple job system* dapat menjelaskan variabel dependen Y (*workforce productivity*) sebesar 30%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model penelitian yang dirumuskan pada penelitian ini.

Adapun hasil dari estimasi *cross loadings* , menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item terhadap konstruksinya sendiri lebih besar dibandingkan dengan pada konstruk yang lainnya, seperti dijelaskan bahwa :

1. Nilai pada JM1 (0.868), JM2 (0.921), JM3 (0.908), JM4 (0.952), JM5 (0.920), JM6 (0.946), JM7 (0.545), JM8 (0.921), JM9 (0.917), JM10 (0.915), JM11 (0.529), JM13 (0.926) lebih besar pada konstruksinya sendiri yaitu *job motivation* dibandingkan dengan konstruk yang lainnya yaitu *job satisfaction*, *job stress*, dan *workforce productivity*.
2. Nilai pada JS1 (0.734), JS2 (0.800), JS3 (0.534), JS4 (0.769), JS5 (0.556), JS6 (0.760), JS7 (0.787), JS8 (0.760), JS11 (0.777) lebih besar pada konstruksinya sendiri yaitu *job stress* dibandingkan dengan konstruk lainnya yaitu *job motivation*, *job satisfaction*, dan *workforce productivity*.
3. Nilai pada JST2 (0.514), JST3 (0.906), JST4 (0.923), JST5 (0.872), JST6 (0.883), JST7 (0.933), JST8 (0.651), JST9 (0.921), JST10 (0.933), JST11 (0.950), JST12 (0.923), JST13 (0.927) lebih besar pada konstruksinya sendiri yaitu *job stress*, *job motivation*, dan *workforce productivity*.
4. Nilai pada WP1 (0.644), WP5 (0.801), WP7 (0.658), WP8 (0.651), WP11 (0.814), WP12 (0.744) lebih besar pada konstruksinya sendiri yaitu *job stress*, *job satisfaction*, dan *job motivation*.

Syarat dari nilai *outer loadings* adalah 0.70 sampai dengan 0.50. Maka dari itu indikator *outer loadings* yang harus di *drop* adalah JM12, JS9, JS10, JS12, JST1, WP2, WP3, WP4, WP6, WP9, dan WP10.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Adanya keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini, maka penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk melakukan pengembangan variabel untuk dapat mengetahui faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi turunnya *workforce productivity* yang terdapat pada PT. XYZ. Selain itu, penulis juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan metode wawancara sehingga data dapat lebih memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan, dikarenakan adanya keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini, maka penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk melakukan pengembangan variabel untuk dapat mengetahui faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi turunnya *workforce productivity* yang terdapat pada PT. XYZ.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut, terdapat pengaruh yang signifikan positif antara *Job Stress* terhadap *Workforce Productivity* pada PT. XYZ. Artinya semakin meningkat *Job Stress* akan semakin meningkatkan *Workforce Productivity* pada PT. XYZ, terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara *Job Satisfaction* terhadap *Workforce Productivity* pada PT. XYZ. Artinya semakin menurun *Job Satisfaction* akan semakin meningkatkan *Workforce Productivity* pada PT. XYZ, terdapat pengaruh yang signifikan positif antara *Job Motivation* terhadap *Workforce Productivity* pada PT. XYZ. Artinya semakin meningkat *Job Motivation* akan semakin meningkatkan *Workforce Productivity* pada PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, C. P., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja. *Administrasi Bisnis*, 34, 104-113.
- Cahya, K. D. (2018). Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. *Kompas.com*. Retrieved from <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(3).
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 937-946.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Oshri*, 67-71.
- Imtiaz, S., & Ahmad, S. (2009). Impact of stress on employee productivity, performance and turnover; an important managerial issue. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 468-477.
- Marchelle, V. S., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1, 43-53.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Al-Bayan*, 20, 1-13.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY. *Al-Bayan*, 20, 7.
- Redaksi. (2017, November 9). Bulog Sub Drive Tulungagung Gagal Penuhi Target. *Ada Kita News*. Retrieved from <https://www.adakitanews.com/bulog-sub-divre-tulungagung-gagal-penuhi-target/>
- Reilway, Naukoko, A. T., & Rompas, W. F. . (2017). Analisis Kesiapan Ketenaga Kerjaan Kota Manado dalam Menghadapi Persaingan di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 17(3), 130-141.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1, 17-26.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikologi Islami*, 1, 43-53.
- Sugiyarto, S. (2017). Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Penjualan Pt 3m Indonesia. *Sekretari*, 3(2), 1-16.
- Supriyanto, W., & Iswandiri, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika dalam Memilih Sumber Referensi Untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah di Perguruan Tinggi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13, 79-86.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.