

**PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT TIRTA  
FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP) KABUPATEN GOWA**

*THE EFFECTS OF WORK STRESS AND MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY WITH JOB SATISFACTION AS  
AN INTERVENING VARIABLE AT PT TIRTA FRESINDO JAYA  
(MAYORA GROUP) GOWA DISTRICT*



**TESIS**

**OLEH:**

**JANUWARDIN  
105021103121**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT TIRTA  
FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP) KABUPATEN GOWA**

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi  
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh

JANUWARDIN

Nomor Induk Mahasiswa : 105021103121

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Januwardin

NIM : 105021103121

Program Studi : Magister Manajemen

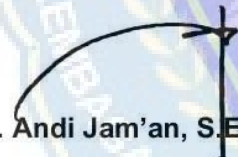
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Tutup pada Tgl 18 Agustus 2023 dan telah diperiksa serta diteliti sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar


Makassar, 16 Januari 2024

Menyetujui,

Komisi Pembimbing,

  
Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si

Pembimbing I

  
Dr. Idham Khalid, S.E., M.M

Pembimbing II

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

  
  
Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd

NBM. 613 949

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

  
Dr. Ir. Ahmad AC, ST., M.M., IPM

NBM. 820499

## HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : **JANUWARDIN**

NIM : 105021103121

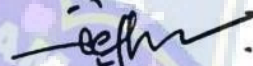
Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

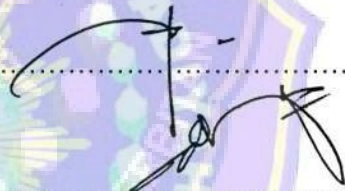
Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Tutup pada Tgl 18 Agustus 2023 dan telah diperiksa serta diteliti sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 16 Januari 2024

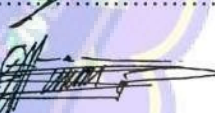
Dr. A Ifayani Haanurat, M.M  
(Pimpinan/ Penguji)



Dr. Andi Jam'an S.E., M.Si  
(Pembimbing I/Penguji)



Dr. Idham Khalid S.E., M.M.  
(Pembimbing II/Penguji)



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.  
(Penguji)



Dr. Samsul Rizal, S.e., M.M  
(Penguji)



Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd  
NBM. 613 949

Dr. Ir. Ahmad AC, ST., M.M., IPM  
NBM. 820499

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Januwardin  
NIM : 105021103121  
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 01 Agustus 2023

Januwardin

## ABSTRAK

Januwardin,2023. **Pengaruh Stress kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. dibimbing oleh Andi Jam'an dan Idham Khalid.**

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap produktivitas Kerja, pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja, pengaruh stress kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa yang berjumlah 80 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa Stress Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa.

*Kata kunci* : Stress Kerja, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas kerja

## ABSTRACT

Januwardin, 2023. **The Effect of Work Stress and Motivation on Employee Productivity with Job Satisfaction as Intervening Variables at PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa Regency. Supervised by Andi Jam'an and Idham Khalid.**

This study aims to examine and analyze the effect of work stress on employee job satisfaction, the influence of motivation on employee job satisfaction, the effect of work stress on work productivity, the effect of motivation on work productivity, the effect of work stress and motivation on work productivity through job satisfaction, the effect of job satisfaction on Work productivity. As for the population, there are 80 employees at PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa Regency. Data collection techniques through observation, questionnaires and documentation, while data analysis techniques using SEM-PLS. The results of the study found that work stress and motivation had a positive and significant effect on work productivity and job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity.

The mediation test results show that job satisfaction can mediate the effect of work stress and work motivation on employee work productivity, at PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa Regency.

**Keywords: Work Stress, Work Motivation, Job Satisfaction and Work Productivity**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Ungkapan puji syukur kepada Allah SWT, yang senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga upaya penelitian karya tulis berupa tesis ini dapat terselesaikan sesuai rencana. Shalawat serta salam selalu menyertai Muhammad Rasulullah beserta keluarganya yang disucikan oleh Allah untuk dijadikan sebagai panutan umat sepanjang masa. Dengan puji dan shalawat tersebut sebagai pengirim terselesainya tesis yang berjudul : **PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRDUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT TIRTA FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP) KABUPATEN GOWA**

Dalam penyusunan tesis ini peneliti banyak menghadapi kendala, mulai dari penyusunan proposal; pelaksanaan penelitian sampai pada penyusunan hasil penelitian terutama keterbatasan pengetahuan peneliti, namun hal itu dapat teratasi berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak, sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya. Dalam kesempatan ini peneliti dengan tulus menyampaikan hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar



2. Prof.Dr.H. Irwan Akib, M.Pd . selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Dr. Ir. Ahmad AC, ST, MM.,IPM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran telah mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan mengarahkan peneliti, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya.
5. Bapak Dr. Idham Khalid, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah meluangkan waktunya membagikan ilmunya selama menuntut ilmu di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membagikan ilmunya.
7. Ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu Pimpinan beserta staf jajaran pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa yang telah menerima peneliti untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan, membimbing, dan memberikan do'anya yang tulus serta mendorong peneliti untuk terus menuntut ilmu.
9. Istri dan anak-anakku yang telah memberikan dukungan dan bantuan pada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

10. Keluarga Besar Pattola yang selalu memberi semangat dan do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen kelas MM1B yang takhentya memberikan support dan motivasi hingga tesis ini selesai dan bisa wisuda bareng-bareng.
12. Semua pihak yang terkait yang telah membantu peneliti selama dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan segenap kerendahan hati peneliti mengharapkan saran, arahan maupun kritikan demi penyempurnaan hasil penelitian ini. Tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, bagi pengembangan diri peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Makassar, 01 Agustus 2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> ii	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Kajian Teori .....	12
1. Stres Kerja .....	12
2. Motivasi .....	17
3. Kepuasan Kerja .....	23
4. Produktivitas Kerja .....	32
B. Penelitian Terdahulu .....	43
C. Kerangka Konseptual.....	47
D. Hipotesis Penelitian.....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	51
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
C. Definisi Operasional Penelitian .....	51

D. Populasi dan Sampel .....	53
E. Jenis dan Sumber Data.....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Pengukuran Instrumen Penelitian.....	55
H. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Hasil Penelitian .....	62
1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	62
2. Karakteristik Responden .....	66
3. Analisis Deskripsi atas Variabel Penelitian .....	70
4. Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	81
5. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian ( <i>Inner Model</i> ) .....	89
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	98
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>106</b>
A. Kesimpulan.....	106
B. Saran-saran.....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Produksi PT Tirta Fresindo Jaya.....	5
Tabel 2.1	Mapping Jurnal.....	44
Tabel 3.1	Definisi Operasioanal Penelitian.....	52
Tabel 3.2	Pengujian Skala.....	56
Tabel 4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2	Responden Menurut Umur.....	68
Tabel 4.3	Responden Menurut Masa Kerja.....	69
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden atas Stress Kerja.....	72
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden atas Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden atas Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden atas Produktivitas Kerja.....	79
Tabel 4.8	Nilai <i>Outer Loading</i> Dalam <i>Algorithm SmartPLS 3.2.9</i> .....	84
Tabel 4.9	Nilai <i>Cross Loading</i> Dalam <i>Algorithm SmartPLS 3.2.9</i> .....	87
Tabel 4.10	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Dan <i>Composite Reliability</i> .....	88
Tabel 4.11	Besarnya Nilai <i>Rsquere</i> dan <i>Adjusted Rsquere</i> .....	89
Tabel 4.12	Besarnya Nilai Koefisien Jalur, <i>Mean</i> , <i>Stedv t-values</i> dan <i>pvalues</i> .....	91
Tabel 4.13	Besarnya Nilai Koefisien Pengaruh Tidak Langsung dalam <i>Proses Bootstrapping</i> dalam <i>SmartPLS 3.2.9</i> .....	96

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2	<i>Algorithm Dalam Smartpls 3.2.9</i> .....	83



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini segala sesuatu berjalan dan berkembang sangat pesat. Perkembangan usaha yang semakin pesat menimbulkan pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Keadaan inilah yang memaksa perusahaan untuk mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi pesaing. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi pesaing memiliki kualitas produk yang rendah. Agar suatu perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidup dan mampu bersaing dalam bidang, maka diperlukan penanganan profesional dalam pengelolaannya. Semakin kecil suatu perusahaan maka semakin

kecil pula peranan manajemen begitu juga sebaliknya, hal ini di karenakan semakin besar suatu perusahaan berarti cenderung dibutuhkan peranan manajemen yang lebih baik melalui kebijakan-kebijakan dalam mengenai masalah ketenaga kerjaan terutama yang berkaitan dengan profukdivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Produktivitas merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2011) Produktivitas Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Produktivitas Kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika produktivitas meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila produktivitas menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya, Produktivitas Kerja ada kalanya meningkat dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan



pamornya di masyarakat. Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi adanya peran keluarga, stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Produktivitas Kerja erat kaitannya dengan stres kerja, stres diakibatkan karena beban kerja yang semakin bertambah dengan begitu apabila semakin tinggi beban kerja yang bertambah besar kemungkinan akan mempengaruhi Produktivitas Kerja. maka dari itu diperlukan dukungan keluarga yang baik agar mengkondusifkan Produktivitas Kerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lainnya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pada dasarnya motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada pada diri seseorang yang bisa mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan karena itu, peran manager sangat besar dalam memotivasi kerja karyawan dan membangkitkan gairah kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif bekerja kepada karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tujuan perusahaan secara efisien. Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Anggita, 2021) dan menurut Wibowo (2014) motivasi adalah dorongan untuk bertindak melalui serangkaian perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya

motivasi akan menentukan tinggi rendahnya tingkat Produktivitas Kerja. Motivasi menurut Ridho Mukhlis Aristo, Muhammad Mansur, dan Khalikussabir (2022), yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dengan demikian motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual mempunyai kualitas diri yang berbeda-beda antar satu dengan yang lain, aktualisasi diri untuk meningkatkan prestasinya.

Selain motivasi kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, dimana ketika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sutrisno (2017) berpendapat bahwa, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan melakukan hal positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas maka akan menurunkan Produktivitas Kerja, sehingga tidak mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik.

PT.Tirta Fresindo jaya (Mayora Group) merupakan anak perusahaan PT. MAYORA INDAH Tbk yang berdiri pada tahun 1997 dengan pabrik pertama berlokasi di Tangerang menjadi perusahaan pabrik pada tahun 1990. Kegiatan usaha serta jenis produk yang dihasilkan sesuai dengan anggaran dasarnya, kegiatan usaha perseroan diantaranya adalah bidang industri. Saat ini PT. Mayora Indah Tbk memproduksi dan memiliki 6 devisi yang masing-masing menghasilkan berbeda namun terintegrasi.

Produk PT.TIRTA FRESIDO JAYA (Mayora Group) Kabupaten Gowa antara lain : Teh Pucuk Harum, Kopikap, Lee mineral, Berdasarkan data produk yang dihasilkan oleh Mayora Group menunjukkan bahwa Mayora Group mempunyai produk yang inovatif di berbagai bidang olahan minuman.

**Tabel 1.1**

Hasil Produksi PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa  
Tahun 2021(Dalam Kardus)

No	Bulan	Target Produksi	Pencapaian	Persentase
1	Januari	7.334.000	7.270.000	93%
2	Februari	7.334.000	8.360.000	105%
3	Maret	7.334.000	7.190.000	92%
4	April	7.334.000	6.890.000	89%
5	Mei	7.334.000	7.280.000	93%

6	Juni	7.334.000	6.987.000	90%
7	Juli	7.334.000	6.967.000	90%
8	Agustus	7.334.000	7.230.000	93%
9	September	7.334.000	7.120.000	91%
10	Oktober	7.334.000	6.898.000	89%
11	November	7.334.000	6.976.000	90%
12	Desember	7.334.000	7.198.000	92%

---

*Sumber : PT Titra Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa 2021*

Data Tabel diatas dapat menunjukkan bahwa PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa dalam setiap bulannya pencapaian target produksi tidak stabil. Pada bulan Februari mengalami pecapaian target. Pada bulan Januari, Maret-Desember belum mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Kondisi diatas menjukkan bahwa PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa mengalami penurunan Produktivitas Kerja dimana kualitas kerja karyawan yang masih terbilang rendah kualitas karyawan yang minim ini menyebabkan Produktivitas Kerja menurun. Selain itu juga hubungan antar karyawan kurang kerjasama sering terjadi konflik antar karyawan sehingga mempengaruhi Produktivitas Kerja dan ini mengakibatkan pekerjaan tersebut sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa karyawannya masih belum merasakan motivasi yang berikan oleh pimpinan seperti tanggung

jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri. Karyawan belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawab yang diberikan contohnya karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa karyawannya belum mampu mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan, prestasi yang dicapai karyawan belum memuaskan karena karyawan PT.Tirta Fresimdo Jaya (Mayora Group) Gowa belum mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tidak adanya kemajuan dalam pengembangan diri karyawan contohnya belum adanya skill atau kemampuan kerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa dalam meningkatkan kualitas, serta belum ada kemandirian yang muncul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerja mereka tanpa melibatkan orang lain.

Kepuasan kerja di PT.Tirta Fresindo Jaya(Mayora Group) Gowa, perusahaan belum mampu memberikan kepuasan terhadap karyawan karena perusahaan belum memberikan kesempatan kepada karyawan baru untuk menunjukkan keterampilan atau kemampuan yang mereka miliki sehingga sering membuat karyawan bosan dalam bekerja karena mereka merasa tidak ada tantangannya, dan kondisi kerja pada perusahaan tersebut kurang memadai karena perusahaan hanya menyediakan mess untuk tamu penting yang berkunjung sedangkan untuk karyawan tidak disediakan mess atau tempat tinggal dan juga tidak adanya kendaraan antar jemput karyawan yang disediakan perusahaan. Serta rekan yang tidak mendukung sering terjadi selisih paham antar

karyawan sehingga membuat kondisi kerja kurang nyaman.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang dimana permasalahan ini terletak pada bagaimana meningkatkan kualitas kerja karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa ditinjau dari aspek Stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan Produktivitas Kerja, PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Gowa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
5. Apakaha Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?

6. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
7. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menemukan bukti empiris mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh stress kerja terhadap Produktifitas Kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
2. Untuk mengidentifikasi Pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
3. Untuk mengidentifikasi Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan Kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
4. Untuk mengidentifikasi Bagaimana Pengaruh motivasi terhadap kepuasan Kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (mayora Group) Kab. Gowa?

6. Untuk mengidentifikasi pengaruh stress kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah dikemukakan pada rumusan masalah, maka manfaat penelitian ini yaitu:

##### **a. Manfaat teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini agar dapat bermanfaat untuk memberikan pengetahuan dan sebagian upaya untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan pengaruh Produktivitas Kerja *di perusahaan*, terutama pengaruh terhadap stress kerja dan motivasi perusahaan serta kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

##### **b. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi perusahaan**

Sebagai sumbangan pemikiran dengan pelaksanaan stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja dengan peningkatan Produktivitas Kerja.

###### **b. Bagi masyarakat umum**

Dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu



dasar untuk menilai tingkat produktivitas karyawan perusahaan melalui stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi maupun refrensi bagi penelitian berikutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Stress kerja**

###### **a. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Sunyoto & Burhanudin (2015) Stres kerja merupakan adanya kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Menurut Bhastary (2020) Stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan

mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestas kerjanya.

#### **b. Pendekatan Stress Kerja**

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.724) Terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

1. Pendekatan individu meliputi :

- a) Meningkatkan keimanan
- b) Melakukan meditasi dan pernapasan

- c) Melakukan kegiatan olahraga
- d) Melakukan rileksasi
- e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan meliputi :

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturisasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

**c. Faktor Penyebab Stress kerja**

Menurut Tewal, et al., (2017:141-144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
  - a) Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
  - b) Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
  - c) Kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya

pengertian tentang hak dan kewajiban Karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:

- a) Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
- b) Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar karyawan karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan karyawan lain.
- c) Budaya organisasi.
- d) Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada karyawan.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada karyawan adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Karyawan yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan produktivitas . Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu. Stressor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi

dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stressor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stressor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

#### **d. Indikator Stress Kerja**

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)

Menurut Saripuddin & Handayani (2018) Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Mesiono (2012 : 130) Motivasi adalah bahwa dorongan itu berbeda setiap orang, untuk menumbuhkan

dorongan yang ada dalam diri seseorang itu sehingga menjadi tingkah laku positif, orang itu perlu memahami dua hal. Pertama, kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hubungan ini seseorang hendaknya mengetahui kegiatan dan cara-cara melaksanakan kegiatan itu. Kedua, mengapa ia perlu melakukan itu. Ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan lembaga di lingkungannya.

Menurut Anggita (2021) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Dari beberapa defisini di atas dapat disimpulkan bahwa;

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgendalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai,
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya



efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi seorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuantujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan- keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah:

1. The desire to live

Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. The desire for possession

Artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab

mengapa manusia mau bekerja.

3. The desire for power

Artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4. The desire for recognition

Artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu. Kemudian Faustino Cardoso (2003) mengatakan bahwa motivasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor organisasional yang terdiri dari:

a. Faktor Individual

Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan.

b. Faktor Organisasi

Yang tergolong faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, sesama pekerja, pengawasan,

pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Jadi ada dua Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, Faktor-faktor tersebut seperti faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat dasar seseorang, faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. (Mangkunegara, 2005)

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu. Dan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu adalah faktor internal yang berasal dari diri individu seperti, persepsi, kebutuhan dan keinginan, sedangkan faktor eksternal yang mencakup kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem, situasi organisasi atau iklim organisasi dan lingkungan luar.

### **c. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut hasibuan (2008) adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan

- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan, kreativitas dan partisipasi karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dilingkungan kerja dan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah daya dorong yang bersifat internal atau eksternal yang menyebabkan timbulnya disiplin kerja untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Arep dan Tanjung (2004) adalah:

1. Bekerja sesuai standar,
2. Senang bekerja,
3. Merasa bangga,
4. Bekerja keras,
5. Sedikit pengawasan,
6. Semangat juang yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Steve M. Jex (2002) Dalam Cadek Novi (2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan terhadap pekerjaan dan situasi pekerja, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekeja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut Weihrich, Koonz (1994) Dalam Cadek Novi (2018) menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, “ Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif, melalui pernyataan “ Pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.” Ketika bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. (Sinambela, 2016).

Berdasarkan berbagai defenisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan

penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016: 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan

balas jasa dari perusahaan tersebut.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak



manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiapan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

#### 10. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

Menurut Mangkunegara (2017: 120), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena dari faktor tersebut karyawan bisa merasakan puas atau tidak puas dalam bekerja. Apabila

persahaan mampu memberikan keadaan yang aman dalam bekerja tentunya sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Dalam bekerja pimpinan juga berkomunikasi yang baik dan lancar antar karyawan mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

### c. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari teorinya. Dari teori tersebut sebagian karyawan lebih puas dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan semakin banyak dan berkembang dari teori-teori yang mendukung dan menjelaskan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017: 120), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah input, *outcome*, *comparison person*, *equity-in-equity*.

2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan.

6) Teori Pengharapan (*expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan pegawai dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.

Teori kepuasan kerja dapat membuat para karyawan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Oleh sebab itu, karyawan diminta menceritakan kejadian yang dialami

oleh karyawan baik yang memberikan kepuasan maupun yang tidak memberi kepuasan. Teori ini juga menjelaskan bahwa karyawan bisa mengukur kepuasan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

##### **1. Upah**

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan produktivitas nya.

##### **2. Promosi**

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan

pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

### 3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas produktivitas yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

### 4. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

### 5. Contingents rewards

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

### 6. Operating *prosedurs*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

7. *Co-workers*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. *Nature of work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9. *Communication* Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

#### **4. Produktivitas**

##### **a. Pengertian Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2016 : 98), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas

adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Mulyadi (2015 : 100), produktivitas adalah dapat didefinisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. Belcher dalam Wibowo (2007 : 93), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Tohardi (2002) dalam (Sutrisno, 2016 : 100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Dari definisi-definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas kerja adalah keluaran fisik per unit dari usaha

produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Semua perusahaan/organisasi pasti mempunyai keinginan semua tenaga kerja harus selalu meningkatkan produktivitas kerjanya setinggi-tingginya atau sebanyak-banyaknya.

Menurut Mulyadi (2015 : 101), untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi antara lain:

##### **a. Tingkat Pendidikan**

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

##### **b. Kemampuan Bekerja**

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



c. Skill atau keterampilan

Skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang memiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Etika kerja

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

e. Motivasi (dorongan)

Motivasi (dorongan), dengan dimotivasi dari peminann atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.

f. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan, adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan/pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktiivitas kerjanya.

g. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

h. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua sarana dan prasarana tidak dipenuhi maka bukan produktivitas yang didapat tetapi malah penurunan produktivitas yang ada.

i. Manajemen

Manajemen dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik,

dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

j. Disiplin kerja

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

k. Kompensasi, gaji atau upah

Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan/ organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produktivitasnya naik justru akan turun.

Menurut Simanjuntak (1993) dalam (Sutrisno, 2016 : 103), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan

dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau menyingkalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Nitisemito (2008 : 72), turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Proses Seleksi

- c. Pengawasan Kerja
- d. Kepemimpinan
- e. Kompensasi
- f. Disiplin Kerja.

### c. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Selanjutnya, produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input. Gaspers (2000) dalam Suwatno, dkk (2013), menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisien}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi

berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen.

Produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan pegawai dalam menampilkan kemampuan profesionalnya serta berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas kerja pegawai selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

#### **d. Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2016 : 104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

##### **a. Kemampuan**

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada

keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

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

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari

yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

**e. Upaya Peningkatan Produktivitas**

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis, untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun Upaya Peningkatan produktivitas menurut Edy Sutrisno(2019) adalah :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini



bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

## 2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

## 3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh manajemen dalam hierarki organisasi.

### **B. Kajian Empiris**

Penelitian ini merujuk beberapa penelitian sebelumnya sebagai sumber dalam menentukan posisi riset ini yang dapat dijelaskan pada mapping jurnal berikut;

**Tabel 2.1**  
**Mapping Jurnal**

Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
Anggita Nurjannah (2021),	Pengaruh Stres kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja pada perum BULOG Kantor Cabang Medan	Metode Kuantitatif	<p>- Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Yang mana ketika stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Artinya ketika stres kerja meningkat Produktivitas Kerja akan menurun</p> <p>- Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Yang mana ketika motivasi yang dirasakan oleh karyawan terpenuhi maka hasil dari aktivitas yang karyawan lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Artinya ketika motivasi kerja meningkat Produktivitas Kerja akan meningkat pula.</p>
Achmad Rifai (2018)	Pengaruh Dukungan Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada karyawan kontrak”	Metode Kuantitatif	<p>- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap promosi jabatan, adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap promosi jabatan, adanya pengaruh antara dukungan keluarga dan motivasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan kontrak PT. Pusaka Byantara Sakti ditinjau dari penelitian yang dilakukan dari</p>

			mulai penghitungan uji reabilitas, validitas, hasil uji deskriptif, hasil uji normalitas, uji linieritas, korelasi product moment, dan uji korelasi parsial.
Ridho Mukhlis Aisto, Muhammad Mansur, Khalikussabir, (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang)	Metode Kuantitatif	PBerdasarkan data yang sudah terkumpul dengan pengujian yang dilakukan dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa: (1) Stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (2) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (4) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (5) Budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, (2018),	Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap Produktivitas Kerja, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara
Usman Ali, Rizwan Raheem, Ahmad Nawaz, Khoso	Impact of Stress on Job Performace: An Empirical study of	Primary data that has been	This paper is aimed at determining the effect of stress on job performance of employees. It is based on

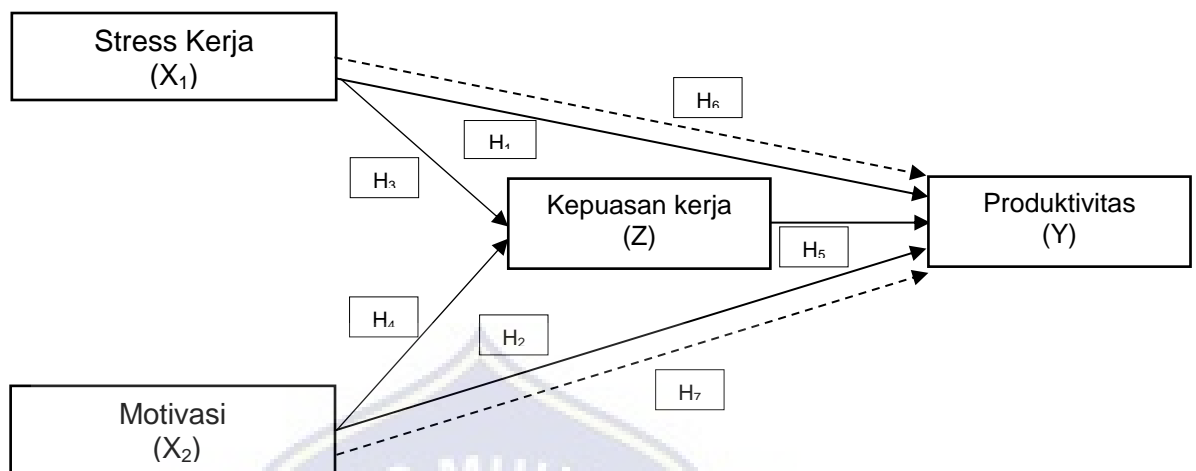
<p>Imamuddin (2014)</p>	<p>the Employees of Private Sector Universities Of Karachi, Pakistan</p>	<p>used in this study was gathered from different private sector universities in Karachi</p>	<p>An empirical research conducted on 133 employees of private sector's Universities in Karachi that are providing education in the disciplines of Business Administration, Engineering, Medicine, Textile and Fashion. Pertinent data was collected through questionnaires based on close-ended questions. Multiple Linear Regression technique was used to test the hypothesis. The results obtained from the data revealed that workload and role conflict, and inadequate monetary reward are the prime reasons of causing stress in employees, and this stress reduces their efficiency. Thus it was recommended that employers should minimize stress by lowering the workload, abate the role conflict, pay adequate salary and provide training and counseling to employees in order to improve their job performance and job satisfaction.</p>
<p>Dhini Rama Dhania, (2010)</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi berdasarkan hasil wawancara awal didapat bahwa salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga. Hal ini juga didukung oleh Cooper &amp; Payne (Robins, 2001) yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang salah satunya adalah salary yang diterima. Untuk itu diharapkan para medical representatif tidak hanya fokus terhadap gaji dan insentif sebagai pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja. Banyak hal yang dapat menjadi pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja, misalnya saja</p>

			karena stress kerja yang tinggi membuat medical representatif menjadi terpacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dengan pekerjaannya.
Agripa Toar Sitepu (Universitas Sam Ratulangi Manado)(2013)	Beban Kerja dan Motivasi Pengaruh-nya Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado)	Metode Kuantitatif	Beban kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja tetapi tidak signifikan, Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Riset, Ekonomi dan Manajemen,
Ahmad ahid Mudayana, (Universitas Dahlan Yogyakarta (2010)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Metode Kuantitatif, Analisis Regresi linear berganda	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja di RS Nur Hidayah Bantul, da Pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul, Ada pengaruh sub variabel motivasi instrinsik terhadap Produktivitas Kerja di RS Nur Hidayah Bantul, Tidak ada pengaruh sub variabel motivasi ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja di RS Nur Hidayah Bantul, Ada pengaruh sub variabel kondisi kkerja dalam motivasi ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja di RS Nur Hidayah Bantul.

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2023

### C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan secara lebih mendalam menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yang dimana diidentifikasi dari stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan kerangka penelitaian tersebut, maka model penelitian yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual

Keterangan : :



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu hubungan dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu peneliti membuat rancangan kesimpulan. Berdasarkan kerangka berfikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Stress kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Tirta Fresindo Jaya ( $H_1$ : **Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Tirta fresindo Jaya (mayora Group) Kab. Gowa**)

2. Motivasi terhadap produktivitas pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Goup) Kabupaten Gowa

**H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa.**

3. Stress kerja terhadap Kepuasan kerja PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Goup) Kabupaten Gowa

**H<sub>3</sub>: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa**

4. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Goup) Kabupaten Gowa

**H<sub>4</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa.**

5. Stress kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan sebagai variable intervening pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa

**H<sub>5</sub>: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan sebagai variable intervening pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa**

6. Motivasi terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan sebagai variable intervening pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa

**H<sub>6</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan sebagai variable intervening pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa**

7. Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kab. Gowa

**H<sub>7</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa.**





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Eksplanatori Kuantitatif berupa penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat Variabel Independen (X), Variabel Dependen (Y) dan Variabel Intervening (Z) dimana Variabel Independen yaitu Stress Kerja (X1), Motivasi (X2). Variabel Dependennya yaitu Produktivitas Kerja (Y). Serta variabel interveningnya yaitu Kepuasan Kerja (Z).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi tempat penelitian yaitu di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Waktu penelitian dilakukan selama 3 (Tiga) bulan.

#### **C. Definisi Operasional Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu Variabel Independen (bebas), Variabel Dependen (terikat) dan variabel intervening (penghubung). Penelitian ini mempunyai empat Variabel Independen, satu Variabel Dependen dan satu variabel intervening.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress Kerja , Motivasi terhadap Produktivitas Kerja melalui variabel intervening kepuasan kerja Adapun definisi operasional variabel dan pengukurannya dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Pengukuran Kinerja	Skala Pengukuran
Stres Kerja Sumber Pandi Afandi(2018)	stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi	a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi	1-5
Motivasi Kerja (Mangkunegara, 2009)	Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisai. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation)	a. Bekerja sesuai standard b. Senang bekerja, c. Merasa bangga, d. Bekerja keras e. Sedikit pengawasan f. Semangat juang	1-5
Kepuasan Kerja Robins, 2015	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	a. Pekerja itu Sendiri b. Gaji c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan kerja	1-5
Produktifitas Kerja Sumber dari Sutrisno(2016)	Produktifitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan Diri e. Mutu f. Efisiensi	1-5

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa berjumlah 100 responden.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan penentuan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh yang berarti semua populasi terdaftar untuk menjadi sampel, dengan demikian maka yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa sebanyak 80 orang

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini diperlukan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan beberapa informan yang berkaitan dengan masalah penelitian dan juga melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan acuan atau literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian, misalnya materi atau dokumen dari PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group), serta melalui studi kepustakaan yaitu dengan menelaah literatur, majalah, serta karya tulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi, merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Dengan melakukan observasi, peneliti mencatat apa yang dilihat dan menggantinya dari dokumen tertulis untuk memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.
2. Wawancara, Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan itu.
3. Dokumentasi, merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip, dan termasuk juga buku-buku, dokumen resmi maupun statistik yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan penelaahan terhadap bahan-bahan yang tertulis.

4. Kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat dari responden.

### **G. Pengukuran Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan berisi pernyataan mengenai beban kerja, stress kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui variabel intervening kepuasan kerja. Responden diminta untuk mengisi setiap pertanyaan dengan membuat tanda check list (√) pada kolom yang sesuai.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala Likert. Jawaban dari setiap instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkatan dari yang tertinggi (sangat positif) sampai yang terendah (sangat negatif). Pada skala penelitian ini digunakan lima pilihan jawaban, menurut Sunyoto (2015) yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR) dan tidak setuju (ST), sangat tidak setuju (STS) Skoring untuk merespon jawaban pada skala adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skor Pengukuran Skala

Pilihan	Pernyataan	
	Skor	Skor
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023

#### H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan.<sup>17</sup> Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.<sup>18</sup> Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 3.2.9

*Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu *pendekatan Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang

powerfull yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah distribution free (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio).<sup>19</sup> (*Partial Least Square*) PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

*Estimasi parameter* yang didapat dengan PLS (*Partial Least Square*) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan *estimasi means* dan lokasi (konstanta).

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa *outer model*

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct*



score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

- b. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
- c. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view *latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu:

- a. *Significance of weights*. Nilai weight indikator formatif dengan konstruknya harus signifikan.
- b. *Multicollinearity*. Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*.

## 2. Analisa Inner Model

Analisa Inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Qsquare test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten

dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat *nilai R-square*, pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **a. Sejarah Singkat Pt Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa**

PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) berawal berdirinya perusahaan tersebut pada tahun 2014 yang berlokasi di Jalan Poros Malino Km. 30 Desa Pakatto Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa dengan luas tanah 5.3 ha dan luas bangunan 2.8 ha dan mempekerjakan tenaga kerja sebanyak total 935, dimana mempekerjakan tenaga pria sebanyak 777 orang dan tenaga wanita sebanyak 155.

Perusahaan ini juga memiliki daerah kerja yang mencakup tiga wilayah yaitu: di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) yang berdiri pada tahun 2005 yang berlokasi di jalan Mayjen H.E Sukma Km 16 Cimande Hilir, Caringin Kabupaten Bogor yang perusahaan PT Tirta Fresindo Jaya Mayora Grup pertama berdiri di Indonesia, Kemudian kembali berdiri untuk Perusahaan yang ke dua PT Tirta Fresindo Jaya Mayor Grup Pasuruan di Jawa Timur pada tahun 2012 Km. 10 Desa Kurung Kecamatan Gejayaan Kabupaten Pasuruan setelah itu baru berdiri Perusahaan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) di

Sulawesi Selatan dimana tepatnya di Kabupaten Gowa Jl Poros Malino Kecamatan Bontomarannu Desa pakatto.

PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Dalam menjalankan fungsinya bertujuan untuk memberikan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar perusahaan juga dapat membantu masyarakat sekitar dengan bantuan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam bentuk bantuan dengan membiayai pengembangan kegiatan-kegiatan usaha memberikan Pelatihan kepada masyarakat, bantuan modal usaha juga melestarikan lingkungan. Dengan area kerja sedemikian luas yang sangat membantu masyarakat khusus sekitar perusahaan

**b. Visi dan Misi Perusahaan**

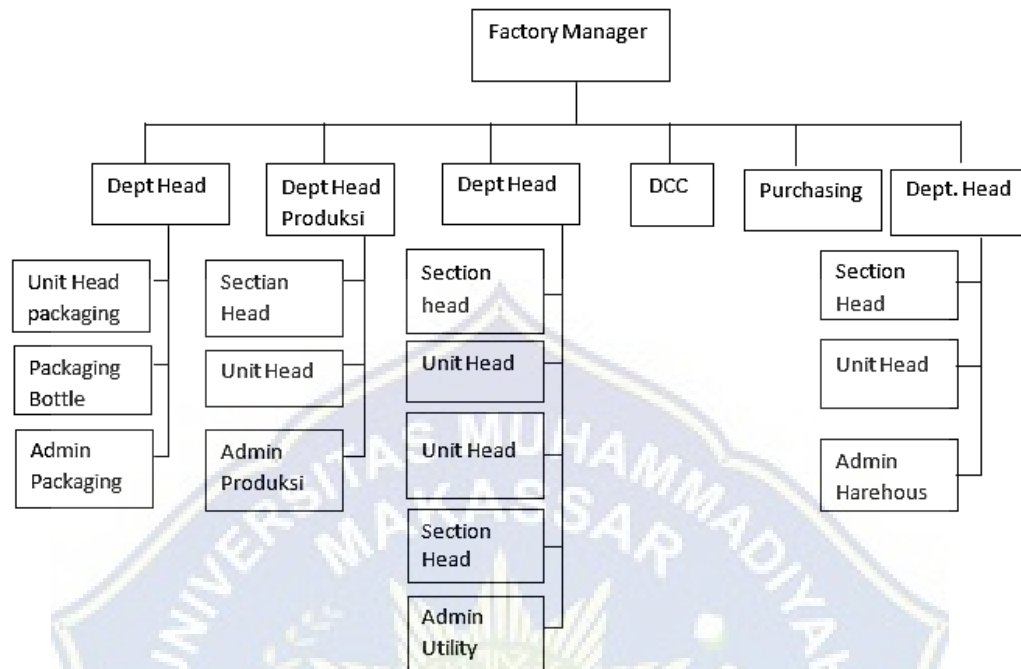
Adapun Visi PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) adalah menjadi produsen makanan dan minuman kelas dunia.

Sedangkan Misi perusahaan adalah menghasilkan produk yang halal, aman, bermutu tinggi dan memuaskan pelanggan.

**c. Struktur Organisasi**

Adapun Struktur Organisasi dari Untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan sejumlah misi perusahaan yakni sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



**Sumber:** *PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup)*

Adapun Tupoksi dari Struktur organisasi PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa Sesuai dengan program dan kegiatan perusahaan yang disesuaikan dengan anggaran dasar perusahaan, PT tirta fresindo jaya (mayora group) bontomarannu bergerak dalam bidang industri. Saat ini, PT tirta fresindo jaya (mayora group) Kabupaten Gowa menghasilkan berbagai produk minuman yang berbeda namun terintegrasi dalam satu perusahaan di antaranya adalah *Vitazone*, Teh Pucuk, Kopikap, Gen. dapun tugas masing masing divisi adalah :

1) *Factory Manager*

Bertanggung jawab atas berjalannya semua fungsi organisasi di perusahaan dan berwenang menetapkan arah kebijakan serta strategi

perusahaan yang menyeluruh.

2) Departemen *Head*

- a) Memastikan Proses Produksi lancar dan *output* stabil.
- b) *Trouble shooter* mesin atau produk.
- c) Mengawasi proses produksi dan kinerja operator mesin dan *visual checker*.
- d) Mencatat absen harian operator mesin dan *Visual* produksi.
- e) Departemen *Head* Produksi
- f) Melakukan pengawasan dan kontrol terhadap staff produksi dan operatordalam pelaksanaan produksi.
- g) Menganalisis kerusakan atau *Trouble shooting* baik di mesin ataupun kualitas produk.
- h) Berkoordinasi dengan *Section Head* tentang pencapaiin hasil produksi atau Target produksi

3) DCC

- a) Memelihara dan mengendalikan dokumen asli atau master dokumen, baik abdet dokumen maupun dokumen kadaluarsa.
- b) Mendistribusikan dokumen kepada departemen terkait.
- c) Melakukan pemeriksaan terhadap pengendalian penyimpanan catatan di setiap departemen.
- d) Meminta dilakukan up date Daftar Induk Catatan di setiap departemen jikadi ditemui ada perubahan dokumen.

#### 4) *Purchasing*

- a) Distribusi produk.
- b) Pengelolaan keuangan hasil pembelian produk penjualan.
- c) Rekap hasil Penjualan produk.

## 2. **Karakteristik Responden**

Bagian ini akan disajikan gambaran deskriptif obyek penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prduktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa. Gambaran umum responden yang disajikan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi terkait karakteristik identitas responden yang telah mengisi kuesioner penelitian. Penyajian demografi responden ini diperlukan untuk menggambarkan kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa yang ditetapkan sebanyak 80 orang pegawai. Sebelum membahas deskriptif masing-masing variabel penelitian yang diamati, maka terlebih dahulu akan disajikan deskriptif karakteristik responden, dimana bertujuan untuk mengetahui gambaran identitas responden yang menjadi sampel



penelitian, yang meliputi : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja.

Kuesioner 80 ekslamplar yang telah disebarakan maka semuanya berhasil dikumpulkan dan dinyatakan layak untuk dianalisa lebih lanjut untuk mendapatkan data-data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Untuk lebih jelasnya gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

#### a) Responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor pembeda responden dan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai, dimana gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan kedalam dua kategori yakni : pria dan wanita, seperti yang terlihat pada tabel 4.2 yaitu :

Tabel 4.1  
Responden menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	50	60.2	62.5	62.5
	PEREMPUAN	30	39.8	37.5	100.0
	Total	80	100	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki merupakan responden mayoritas dengan jumlah responden sebanyak 50 orang (60,2 %), disusul oleh responden perempuan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (39,8 %) dari total 80 responden yang diteliti. Data ini menggambarkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja

pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa adalah didominasi oleh pegawai pria.

### b) Responden menurut Umur

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka umur berkaitan dengan perilaku responden dalam suatu organisasi biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab responden. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya akan disajikan identitas responden berdasarkan umur yang dapat dilihat melalui tabel 4.2 yaitu :

Tabel 4.2  
Responden menurut Umur

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	18	21.7	22.5	22.5
26-30	31	37.3	38.8	61.3
31-35	14	16.9	17.5	78.8
36-40	6	7.2	7.5	86.3
41-50	9	10.8	11.3	97.5
50>	2	2.4	2.5	100.0
Total	80	100	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur rata-rata responden antara 20-25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (21,7%). responden berumur antara 26-30 tahun yakni sebanyak 31 orang (37,6%). Usia 36-40 sebanyak 6 orang ( 7,2%) usia 50> sebanyak 2 orang (2.4%)

Data ini menggambarkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa adalah berumur produktif yakni umur antara 20-35 tahun.

### c) Responden menurut Masa Kerja

Masa kerja adalah berkaitan dengan pengabdian seorang responden selama mengabdikan dirinya pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa. Untuk mengetahui masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.3 yaitu :

Tabel 4.3  
Responden menurut Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 TAHUN	28	33.7	35.0	35.0
6-10 TAHUN	40	48.2	50.0	85.0
11-15 TAHUN	6	7.2	7.5	92.5
16-20 TAHUN	5	6.0	6.3	98.8
21-30 TAHUN	1	1.2	1.3	100.0
Total	80	100	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 yakni terkait dengan identitas responden dilihat dari masa kerjanya terlihat bahwa dari 80 responden yang diteliti lebih didominasi oleh responden dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun yakni sebanyak 40 orang (48,2%), diikuti oleh responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (33,7%). Data ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa adalah sudah bekerja di atas 6 hingga 10 tahun.

### 3. Analisis Deskripsi atas Variabel Penelitian

Penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 80 responden atau pegawai yang bekerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa menunjukkan distribusi jawaban responden yang variatif. Analisis deskripsi variabel penelitian ini merupakan analisa terhadap Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa Untuk melakukan analisa yang berdasarkan hasil pernyataan responden dari masing-masing pernyataan di setiap variabel.

Menurut Husein (2016:78), analisa ini menggunakan skala *Likert* yang bertujuan untuk menilai pernyataan yang telah ditetapkan menurut tingkat kebutuhan yang mengacu pada indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang memiliki gradiasi jawaban dari sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2 dan sangat tidak setuju = 1.

Dari alternatif jawaban responden dalam skala *Likert* di atas, perlu dilakukan pengelompokan responden menurut nilai indeks. Nilai indeks tersebut diperoleh dari angka rentang skala (RS). Adapun rumus dalam menghitung rentang skala yaitu :

$$RS = \frac{M - N}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana :

RS = Rentang skala

M = Skor maksimum

N = Skor minimum

b = Banyaknya kelas yang terbentuk

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi dari Muhiddin dan Sambas (2017), yaitu :

- a) Nilai indeks antara 1,00-1,79 dikategorikan sangat tidak baik atau sangat rendah
- b) Nilai indeks antara 1,80-2,59 dikategorikan tidak baik atau rendah.
- c) Nilai indeks antara 2,60-3,39 dikategorikan cukup atau sedang.
- d) Nilai indeks antara 3,40-4,19 dikategorikan baik atau tinggi.
- e) Nilai indeks antara 4,20-5,00 dikategorikan sangat baik atau sangat tinggi.

Dari hasil nilai indeks, maka sebelum dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi tanggapan responden untuk masing-masing variabel dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Untuk memudahkan penilaian terhadap jawaban responden pada setiap variabel penelitian maka akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### a) Persepsi Responden atas variabel Stress Kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Melalui penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SEM-PLS, maka deskripsi jawaban responden dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 yaitu :

Tabel 4.4  
Distribusi Jawaban Responden atas Stress Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)		
Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan	0	0	19 (23,8)	48 (60,0)	13 (16,3)	3,9	Tinggi
Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	0	0	19 (23,8)	50 (62,5)	11 (13,8)	3,9	Tinggi
Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi yang tidak saya sukai	0	0	17 (21,3)	52 (65,0)	11 (13,8)	3,9	Tinggi
Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima	0	0	23 (28,7)	41 (51,2)	16 (20,0)	3,9	Tinggi

Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	17 (21,3)	50 (62,5)	12 (15,0)	3,9	Tinggi
Saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	0	0	25 (31,3)	45 (56,3)	10 (12,5)	3,8	Tinggi
Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	0	0	25 (31,3)	37 (46,3)	18 (22,5)	3,8	Tinggi
Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan perusahaan kepada saya yang berlainan	0	0	22 (27,5)	42 (52,5)	16 (20,0)	3,9	Tinggi
Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya dari perusahaan	0	0	21 (26,3)	45 (56,3)	14 (17,5)	3,9	Tinggi
Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	0	0	22 (27,5)	42 (52,5)	16 (20,0)	3,9	Tinggi
Nilai Mean variabel Stress kerja						3,88	Tinggi

Sumber : Hasil olahan 2023

Berdasarkan distribusi jawaban responden atas variabel Stress Kerja maka diperoleh jawaban responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju dengan hasil indeks sebesar 3,88. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa memiliki efikasi diri yang tergolong sudah tinggi, yang artinya perusahaan mampu mengelola dengan baik stress kerja yang terjadi pada pegawai, sehingga pegawai tetap dapat tetap produktif dan memberikan kontribusi positif pada pencapaian perusahaan.

### b) Persepsi Responden atas variabel Motivasi Kerja

Motivasi berperan penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai. Hal ini karena motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Dengan memahami dengan baik factor motivasi yang dapat mendorong produktivitas pegawai maka perusahaan dapat mengelola secara optimal sumber daya manusia yang dimilikinya.

Untuk mengetahui distribusi jawaban responden mengenai penguasaan Motivasi kerja , maka hasil tanggapan responden dapat dilihat melalui tabel 4.5 yaitu :

Tabel 4.5  
Distribusi Jawaban Responden atas Motivasi Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)		
Saya menerima kompensasi yang layak dan adil	0	0	21 (26,3)	47 (58,8)	12 (15,0)	3,88	Tinggi
Senior excecutive agent mengkoordinassikan sistem kerja pada unit kerjanya	0	0	20 (25,0)	48 (60,0)	12 (15,0)	3,9	Tinggi



Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)		
secara efektif							
Memberikan kebebasan bagi agen untuk memberikan pendapat	0	0	22 (27,5)	47 (58,8)	11 (13,8)	3,86	Tinggi
Suasana kerja penuh kekeluargaan dan saling mendukung	0	0	23 (28,7)	47 (58,8)	10 (12,5)	3,8	Tinggi
Kodisi kerja nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai	0	0	23 (28,7)	51 (63,7)	6 (7,5)	3,78	Tinggi
Saya sangat senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	22 (27,5)	47 (58,8)	11 (13,8)	3,86	Tinggi
Saya diberi peluang untuk bersaing seluas-luasnya dengan agen lainnya, untuk mendapatkan peluang promosi	0	0	19 (23,8)	50 (62,5)	11 (13,8)	3,9	Tinggi
Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan	0	0	20 (25,0)	52 (65,0)	8 (10,0)	3,85	Tinggi
Penghargaan dalam menyelesaikan tugas sudah cukup diberikan oleh atasan	0	0	27 (33,8)	42 (52,5)	11 (13,8)	3,8	Tinggi
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan	0	0	20 (25,0)	48 (60,0)	12 (15,0)	3,9	Tinggi
Nilai Mean variabel Motivasi Kerja						3,85	

Sumber : Hasil olahan, 2023

Dari hasil distribusi jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja maka diperoleh jawaban responden yang sebagian besar

memberikan jawaban setuju dengan hasil indeks sebesar 3,85. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa peran manajemen perusahaan mengelola terkait hal yang dapat memotivasi pegawai, telah mampu memberikan membangkitkan dan mengarahkan meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan, kreativitas dan partisipasi karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dilingkungan kerja dan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

rata-rata pegawai yang bekerja pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Grup) Kabupaten Gowa sudah menguasai teknologi informasi, karena Teknologi informasi pada Perumda Tirta Bantimurung Kabupaten Maros memberikan kemudahan bagi pelanggan yang menggunakan jasa Perumda dan selain itu sudah adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh Perumda Air Tirta Bantimurung Kabupaten Maros terkait bagaimana menggunakan teknologi informasi dalam menunjang kelancaran pekerjaannya dalam sehari hari.

### **c) Persepsi Responden atas variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh pegawai dalam penanganan pekerjaannya dalam sehari hari. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda pula. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka,

sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Melalui penyebaran kuesioner yang selanjutnya diolah dengan menggunakan program SEM-PLS, maka diperoleh hasil distribusi jawaban responden atas kepuasan kerja melalui tabel 4.6 yaitu :

Tabel 4.6  
Distribusi Jawaban Responden atas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)		
Kenyamanan kondisi tempat saya bekerja memadai	0	0	26 (32,5)	40 (50,0)	14 (17,5)	3,85	Tinggi
Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya	0	0	23 (28,7)	46 (57,5)	11 (13,8)	3,85	Tinggi
Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan tiap bulan	0	0	24 (30,0)	46 (57,5)	10 (12,5)	3,82	Tinggi
Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	0	0	22 (27,5)	48 (60,0)	10 (12,5)	3,85	Tinggi
Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	0	0	24 (30,0)	41 (51,2)	15 (18,8)	3,88	Tinggi
Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua perusahaan	0	0	27 (33,8)	45 (56,3)	8 (10,0)	3,76	Tinggi

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)		
Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja	0	0	24 (30,0)	49 (61,3)	7 (8,8)	3,78	Tinggi
Teguran yang saya terima ketika saya tidak melaksanakan tugas dengan baik	0	0	15 (18,8)	57 (71,3)	8 (10,0)	3,91	Tinggi
Semangat kerja saama rekan kerja dalam kerja tim guna mencapai target	0	0	20 (25,0)	46 (57,5)	14 (17,5)	3,92	Tinggi
Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya	0	0	19 (23,8)	48 (60,0)	13 (16,3)	3,92	Tinggi
Nilai Mean variabel Kepuasan Kerja						3,85	

Sumber : Hasil olahan data 2023

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden atas variabel kepuasan kerja maka diperoleh rata-rata jawaban responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju dengan hasil indeks sebesar 3,85 dan dipersepsikan tinggi. Hasil temuan menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada Pt Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan, Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) memberikan kesejahteraan bagi pegawai dan keluarga, serta pegawai senang dengan rekan kerja yang selalu mendukung dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan.

#### d) Persepsi Responden atas variabel Kinerja Produktivitas kerja

produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini. Dengan mengetahui factor yang dapat mendorong produktivitas kerja pegawai maka hal ini dapat membantu perusahaan terkhususnya bagian perekrutan terkait kriteria yang menjadi standar Produktivitas kerja. Mengetahui persepsi responden atas variabel kinerja pegawai maka hasil distribusi jawaban responden dilihat melalui tabel 4.7 yaitu :

Tabel 4.7  
Distribusi Jawaban Responden atas Produktivitas kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)		
Saya tidak tahu yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saya	0	0	25 (31,3)	44 (55,0)	11 (13,8)	3,8	Tinggi
Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	0	0	22 (27,5)	43 (53,8)	15 (18,8)	3,9	Tinggi
Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak saya sukai	0	0	20 (25,0)	49 (61,3)	11 (13,8)	3,8	Tinggi
Saya mengerti dengan baik apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang	0	0	20 (25,0)	49 (61,3)	11 (13,8)	3,9	Tinggi

Pernyataan	Jawaban Responden					Mean	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)		
saya terima							
Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	20 (25,0)	50 (62,5)	10 (12,5)	3,8	Tinggi
Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	0	0	23 (28,7)	41 (51,2)	16 (20,0)	3,9	Tinggi
Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	0	0	22 (27,5)	46 (57,5)	12 (15,0)	3,8	Tinggi
Saya jarang mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya yang berlainan	0	0	24 (30,0)	42 (52,5)	14 (17,5)	3,8	Tinggi
Saya jarang merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	18 (22,5)	53 (66,3)	9 (11,3)	3,8	Tinggi
Saya selalu punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	0	0	24 (30,0)	41 (51,2)	15 (18,8)	3,8	Tinggi
Nilai Mean variabel Produktivitas kerja						3,83	Cukup

Sumber : Hasil olahan data ,2023

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden atas variabel Produktivitas kerja pegawai, diperoleh rata-rata jawaban responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju dengan hasil indeks sebesar 3,83. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai dalam

pencapaian produktivitas kerja yang optimal, telah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Hal dapat dikarenakan terpenuhinya sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **4. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan *relasional* dan *kausal*, jika belum melewati tahap *purifikasi* dalam model pengukuran. Oleh karena itu diperlukan evaluasi model atau *outer model* dengan bantuan prosedur *SmartPLS Algorithm*, tujuan dilakukan *outer model* adalah menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator indikatornya.

Model pengukuran (*Outer Model*) digunakan dalam menguji validitas dan reliabilitas indikator penelitian, sehingga dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas dan Reliabilitas yaitu :

##### **a) Uji Validitas Konstruk**

Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran menurut teori dalam mendefinisikan suatu konstruk. Untuk mengetahui seberapa baik indikator terhadap suatu konstruk yang akan digunakan pada penelitian ini maka dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

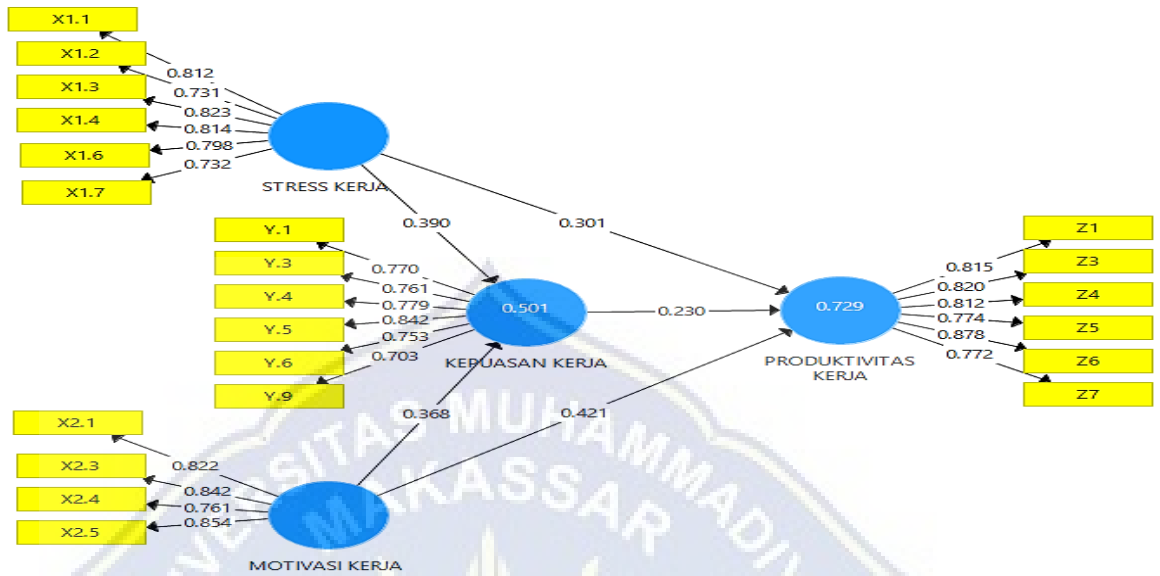
Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan 2 cara yaitu validitas *konvergen* dan validitas *diskriminan* yang dapat dilakukan dengan analisis berikut ini :

### 1) Uji Validitas *Konvergen*

Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas *convergent* terjadi jika skor diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas *convergent* dalam *SmartPLS* 3.2.9 dinilai berdasarkan *loading factor*, *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,60-0,70 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted (AVE)* lebih besar 0,50. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dan pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,50-0,60 masih dianggap Cukup (Ghozali, 2021:53).

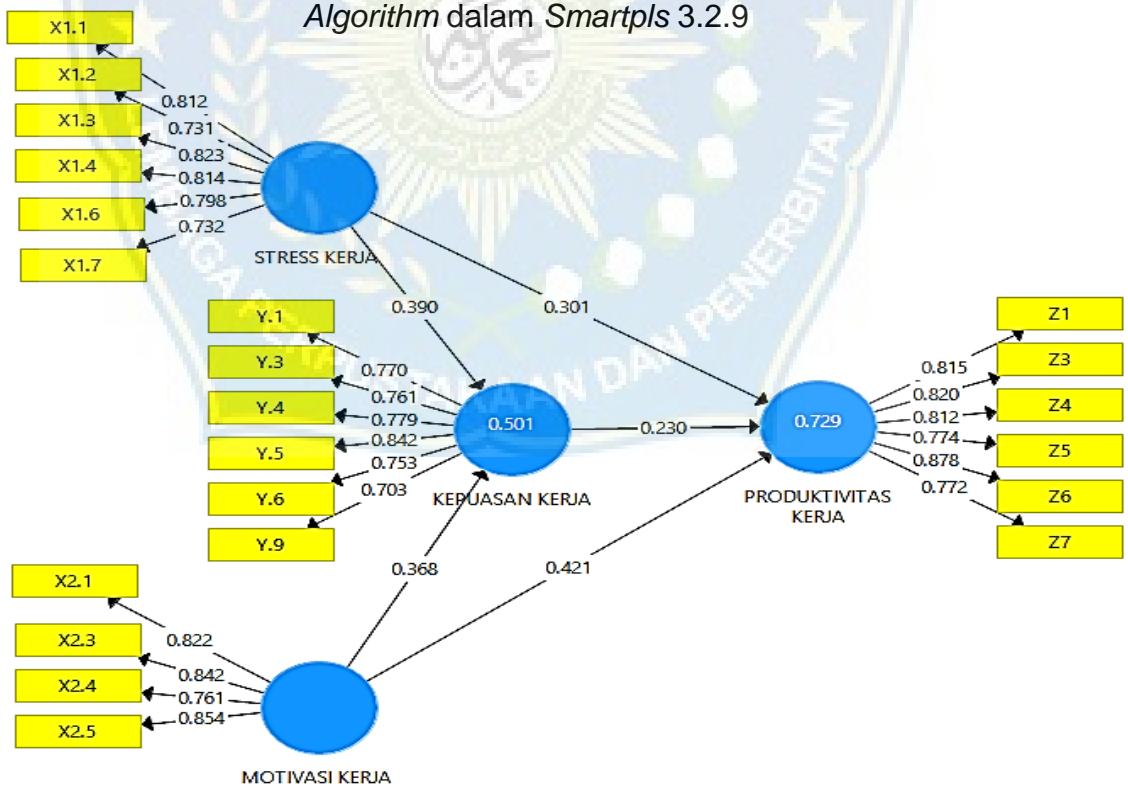
Kemudian Wiyono (2020:396) yang mengemukakan bahwa nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 sangat baik, namun lebih besar dari 0,60 sudah dianggap cukup. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali dan Wiyono maka pada penelitian ini digunakan nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,70 dapat diterima, alasannya karena dapat memberikan hasil yang lebih *representatif*. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *smartpls* 3.2.9 maka akan disajikan hasil *algorithm* yang dapat ditunjukkan melalui gambar 4.2 yaitu :





Gambar 4.2

Algorithm dalam Smartpls 3.2.9



Sumber : Hasil olahan data Smartpls 3.2.9

Berdasarkan gambar 4.2 yaitu hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9, untuk variable Stress kerja indicator yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 adalah, X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.6, X1.7. Sementara untuk indicator X1.5, X1.8, X1.9, X1.10 memiliki nilai loading faktor lebih kecil dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan indicator tersebut tidak memenuhi syarat validitas sehingga dikeluarkan dari model.

Hasil *outer loading* yang memenuhi syarat validitas yang diperoleh dari hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9 yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 yaitu :

Tabel 4.8  
Nilai *Outer Loading* dalam *Algorithm SmartPLS* 3.2.9

Variabel Penelitian	Pertanyaan penelitian	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Stress Kerja (X <sub>1</sub> ) <i>Independent Variabel</i>	X1.1	0,812	0,70	Valid
	X1.2	0,731	0,70	Valid
	X1.3	0,823	0,70	Valid
	X1.4	0,814	0,70	Valid
	X1.6	0,798	0,70	Valid
	X1.7	0,732	0,70	Valid
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> ) <i>Independent Variabel</i>	X2.1	0,822	0,70	Valid
	X2.3	0,842	0,70	Valid
	X2.4	0,761	0,70	Valid
	X2.5	0,854	0,70	Valid
Kepuasan kerja (Z) <i>Intervening Variabel</i>	Y.1	0,770	0,70	Valid
	Y.3	0,761	0,70	Valid
	Y.4	0,779	0,70	Valid

	Y.5	0,842	0,70	Valid
	Y.6	0,753	0,70	Valid
	Y.9	0,703	0,70	Valid
Produktivitas kerja (Y) <i>Dependent Variabel</i>	Z.1	0,815	0,70	Valid
	Z.3	0,820	0,70	Valid
	Z.4	0,812	0,70	Valid
	Z.5	0,774	0,70	Valid
	Z.6	0,878	0,70	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.8 yakni nilai *outer loading* dalam *algorithm SmartPLS 3.2.9* maka dari konstruk penelitian pada masing-masing variabel penelitian yakni untuk Stress kerja yang diukur dengan 6 indikator penelitian yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,731 hingga 0,823, karena nilai *loading factor* yang lebih besar 0,70 maka semua indikator penelitian untuk konstruk *self efficacy* dikatakan memenuhi validitas konvergen yang baik.

Kemudian untuk konstruk Motivasi kerja yang diukur 4 indikator penelitian dengan nilai *loading factor* sebesar 0,761 hingga 0,854, masing-masing indikator dari penguasaan teknologi informasi semuanya lebih besar 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator memenuhi validitas konvergen yang baik.

Konstruk Produktivitas kerja diukur dengan 6 indikator penelitian, masing-masing nilai *loading factor* adalah 0,774-0,842. karena nilai *loading factor* sudah lebih besar 0,70 maka dapat dikatakan bahwa kelima indikator penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik.

Begitupula dengan kepuasan kerja yang diukur dengan 5 indikator penelitian masing-masing nilai *loading factor* dari setiap indikator 0,774-0.878. Dengan nilai *loading factor* lebih besar 0,70 maka indikator penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik. Dari hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing indikator pada setiap konstruk penelitian, maka semua indikator penelitian yang sudah memiliki nilai *loading factor* sudah lebih besar 0.70 maka keseluruhan indikator pada masing-masing konstruk penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik, sehingga dapat digunakan dalam analisis pengujian jalur dalam penelitian ini.

## **2) Validitas Diskriminan**

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak ber-korelasi. Uji validitas diskriminan nilai berdasarkan *cross loading* pengukur-an. Berdasarkan hasil *algorithm* dalam *SmartPLS 3.2.9* maka akan disajikan nilai *cross loading* dari masing masing konstruk penelitian pada setiap indikator penelitian yakni Stress Kerja, Motivasi kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja pegawai maka akan disajikan nilai *cross loading* pada masing-masing indikator penelitian yang diperoleh dari lampiran 5 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9

Nilai *Cross Loading* Dalam *Algorithm SmartPLS 3.2.9*

	STRESS KERJA	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA	PRDUKTIVITAS KERJA
X1.1	0.768			
X1.2	0.743			
X1.3	0.814			
X1.4	0.775			
X1.6	0.790			
X1.7	0.716			
X2.1		0.742		
X2.3		0.698		
X2.4		0.730		
X2.5		0.691		
Y.1			0.643	
Y.3			0.546	
Y.4			0.497	
Y.5			0.627	
Y.6			0.531	
Y.9			0.611	
Z1				0.528
Z3				0.655
Z4				0.521
Z5				0.654
Z6				0.683

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.9 yakni nilai *cross loading* dalam *algorithm* pada *SmartPLS 3.2.9* dimana setiap nilai loading dari masing-masing item indikator

terhadap konstruknya lebih besar dari nilai *loadingnya*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua kontruk sudah memiliki *discriminant validity* lain, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

## b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi, *konsistensi* dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji Reliabilitas dalam *SmartPLS* 3.2.9 dapat menggunakan 2 metode yaitu nilai *Cronbach's alpa* dan *Composite reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas dalam suatu konstruk. Namun *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk, Wiyono (2020:396) yang mengemukakan bahwa *rule of thumb* nilai *composiste reliability* dan *cronbach's alpha* yang baik, apabila  $\geq 0.70$ .

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka akan disajikan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* yang diolah dengan aplikasi *SmartPLS* 3.2.9 yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.10 yaitu :

Tabel 4.10  
Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbac h's Alpha	rho_ A	Reliabilit as Kompos it	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KEPUASAN KERJA	0,897	0,899	0,921	0,660
MOTIVASI KERJA PRDUKTIVITAS KERJA	0,837	0,840	0,892	0,673
KARYAWAN STRESS KERJA	0,861	0,866	0,897	0,592
	0,876	0,876	0,906	0,618

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang berada pada kisaran 0,892-0,921 yang lebih besar dari nilai *rule of thumb* lebih besar dari 0,70. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian dari masing-masing konstruk yang menjadi pengamatan pada penelitian ini sudah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan dalam mengukur setiap konstruk yang menjadi pengamatan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*) maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu dari masing-masing konstruk yang diamati pada penelitian ini seperti : Stress kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), Produktivitas kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z) sudah memiliki validitas yang baik dan selain itu memiliki konsistensi alat ukur yang dapat diandalkan (*Reliabel*) sehingga dapat diproses untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini.

### 5. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian (*Inner Model*)

Setelah dilakukan evaluasi pengukuran (*outer model*) maka tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian (*Inner model*), dimana *inner model* yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory* dari penelitian.

Tabel 4.11  
Besarnya Nilai *Rsquare* dan *Adjusted Rsquare*

	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA	0,729	0,210
PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	0,501	0,488

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.11 yaitu nilai *Rsquare* untuk kepuasan kerja yaitu sebesar 0,729 atau 72,90% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Stres kerja dan Motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,10% dapat dijelaskan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Kemudian dilihat dari nilai *Rsquare* Produktifitas kerja 0,501 yang menunjukkan bahwa sebesar 50,10% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh stress kerja, Motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,10% dapat dijelaskan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Kemudian akan disajikan analisis  $Q^2$  *predictive relevance* yaitu mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya, Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (Nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan jika nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) maka model kurang atau tidak memiliki *predictive relevance*. Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) - (1 - R^2) \dots \dots \dots (1 - R^2)$$

Dari rumus tersebut diatas maka besarnya nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ) dapat ditentukan melalui perhitungan berikut ini :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,729) (1 - 0,501)$$

$$Q^2 = 1 - (0,271 \times 0,499)$$

$$Q^2 = 1 - 0,135$$

$$Q^2 = 0,865$$



Berdasarkan hasil perhitungan *Qsquare* pada penelitian ini yaitu sebesar 0.865 atau 86,5 persen, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai *predictive relevance* yang baik karena lebih besar dari 0, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada pada penelitian ini.

Hasil analisis pengujian model penelitian yang dilihat baik dilihat dari *predictive relevance* ( $Q^2$ ) maka model penelitian dianggap sudah fit. Oleh karena itu maka akan dilakukan hasil analisis pengujian jalur pada penelitian ini dimana nilai koefisien jalur, *mean*, *t-values*, dan *p-values* dapat ditunjukkan pada tabel 4.12 yaitu :

Tabel 4.12

Besarnya nilai koefisien jalur, *Mean*, *stdev t-values* dan *pvalues*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0,421	0,422	0,093	4,549	<b>0,000</b>
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</b>	0,368	0,376	0,109	3,372	<b>0,001</b>
<b>KEPUASAN KERJA -&gt; PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</b>	0,230	0,227	0,077	3,001	<b>0,003</b>
<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0,301	0,302	0,090	3,341	<b>0,001</b>
<b>STRESS KERJA -&gt; PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</b>	0,390	0,392	0,113	3,445	<b>0,001</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan table diatas maka dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Besarnya pengaruh langsung (*direct effect*) dari hasil uji jalur pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### a. Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,390 dimana hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point Stress kerja maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan Produktivitas kerja bagi pegawai sebesar 0.390 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara *empiris* pada penelitian ini menemukan bahwa secara langsung Stress kerja tidak memberikan efek negative terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa Kemudian dilihat dari nilai  $pvalue = 0.001$  yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan dalam penelitian ini memberikan indikasi bahwa *Stress kerja* memberikan dampak secara nyata terhadap Produktivitas kerja pegawai pada pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa

pada hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

**b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil pengujian jalur dalam *SmartPLS* 3.2.9 mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.368. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point Motivasi kerja dapat diikuti oleh adanya Produktivitas kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.

Kemudian dilihat dari nilai  $pvalue = 0,001 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara empiris memberikan indikasi bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Dengan demikian dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

**c. Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil pengujian jalur mengenai pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group)

Kabupaten Gowa yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,301 dimana hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point Stress kerja maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai sebesar 0.390 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara *empiris* pada penelitian ini menemukan bahwa secara langsung Stress kerja tidak memberikan efek negative terhadap kepuasan pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa Kemudian dilihat dari nilai *pvalue* = 0.001 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini memberikan indikasi bahwa *Stress kerja* memberikan dampak secara nyata terhadap kepuasan kerja pegawai pada pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

**d. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja**

Analisis pengujian jalur mengenai pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.421, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point Motivasi kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai pada pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa sebesar 0.421. Sehingga dalam penelitian

ini dikatakan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja pegawai maka akan semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kemudian dilihat dari hasil uji  $pvalue = 0.000$  yang lebih kecil dari 0.05, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai secara nyata dapat memberikan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

**e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil analisis pengujian jalur mengenai pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa maka diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.230. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kepuasan kerja maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa.

Kemudian dilihat dari nilai  $pvalue = 0.003 < 0.005$  maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan produktivitas kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa, hal ini memberikan indikasi pada

penelitian ini bahwa secara *empiris* kepuasan kerja memberikan pengaruh yang bermakna positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima. .

## 2. Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*)

Setelah dilakukan hasil pengujian pengaruh langsung pada penelitian ini maka akan ditentukan pengujian pengaruh tidak langsung melalui proses *bootstrapping* dalam *SmartPLS 3.2.9* yang dapat ditunjukkan tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13

Besarnya Nilai Koefisien Pengaruh Tidak Langsung dalam Proses *Bootstrapping* dalam *SmartPLS 3.2.9*

	Sampe l Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA -&gt; PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</b>	0,085	0,086	0,040	2,134	<b>0,033</b>
<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA -&gt; PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN</b>	0,090	0,090	0,042	2,158	<b>0,031</b>

Sumber : Data Diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 yakni nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* dalam

*SmartPLS* 3.2.9 maka akan dapat disajikan hasil pengujian pengaruh tidak langsung yaitu sebagai berikut :

**a) Pengaruh tidak langsung Stress Kerja terhadap Produktivitas kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan proses bootstrapping dalam *SmartPLS* 3.2.9 Stress Kerja yang diperoleh nilai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja Produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 0.085, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 9 persen ( $0.090 \times 100$ ). Sedangkan dengan nilai  $p\text{value} = 0.031 < 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh Stress Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa.

Temuan pada penelitian ini memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Stress Kerja dan perusahaan mampu mengelolanya secara optimal akan dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

**b) Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di mediasi oleh kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil uji jalur melalui proses *bootstrapping SmartPLS* 3.2.9 yaitu pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebesar 0,085 atau 8,5 persen ( $0,085 \times 100$ ). Sedangkan dilihat dari nilai  $pvalue = 0,033 < 0,05$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Sehingga ringkasan pada setiap hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

**B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan hasil penelitian ini yakni menguji pengaruh Stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa, sehingga pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 80 eksemplar kepada pegawai dan semua pegawai yang telah mengisi kuesioner secara lengkap dan mengembalikan kuesioner sehingga dapat memenuhi untuk diolah.

Lebih jelasnya pembahasan dari masing-masing penelitian dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :



### **1) Pengaruh Stress Kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil analisis data pada penelitian ini yakni stress kerja terhadap produktivitas pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa yang menunjukkan bahwa Stress Kerja yang terjadi pada perusahaan, kecil kemungkinan terjadi hal ini di karenakan perusahaan mampu mengelola dengan baik, factor yang menjadi penyebab stress kerja. Sehingga tidak berdampak negative pada perusahaan

Pada item pernyataan yang di yang di isi oleh responden, yang dimana pernyataan yang di berikan berupa pernyataan yang bersifat positif. Rata rata responden meberikan respon positif terhadap pernyataan yang diberikan. Dan berdasarkan hasil wawancara mengatakan bahwa karyawan mengerti dengan baik tugas yang di berikan perusahaan, dan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan permintaan perusahaan selain itu pimpinan selalu memberikan arahan terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, sehingga stress kerja yang terjadi pada karyawan dapat di minimalisir, dan karyawan tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan meski di bawah tekanan.

Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh zafar (2015: 142) Stress kerja yang positif di perlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, seorang manager dalam memainkan peran, dapat mempertahankan tingkat tertentu stress pada pekerjanya, hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas para pekerja.

Jika stress tidak dikelola dengan baik akan berpengaruh negative terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia Eka (2020) yang dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan melalui uji hipotesis statistik. Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi yang sudah dilakukan sebelumnya, variabel stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2%.

## **2) Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang di sebar yang di mana kuesioner bernilai positif. Sebagian besar responden termotivasi untuk bekerja dengan giat dikarenakan perusahaan selalu memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan porsi kerja yang di berikan dan perusahaan mampu membangun suasana kerja yang nyaman bagi pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Selain itu tugas yang di berikan ,perusahaan, sesuai dengan kriteria karyawan. Sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan kerja . Oleh karena itu pada

penelitian factor motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh .(Hasibuan : 2001:34). Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan bahwa" Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati (2017) yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

### 3) Pengaruh stress kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis data pada penelitian ini yakni stress kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa yang menunjukkan bahwa Stress Kerja yang terjadi pada perusahaan, kecil kemungkinan terjadi hal ini di karenakan perusahaan mampu mengelola dengan baik, factor yang menjadi penyebab stress kerja. Sehingga tidak berdampak negative pada perusahaan

Pada item pernyataan yang di yang di isi oleh responden, yang dimana pernyataan yang di berikan berupa pernyataan yang bersifat positif. Rata rata responden meberikan respon positif terhadap pernyataan yang diberikan, yang dimana pegawai mengerti dengan

baik tugas yang di berikan perusahaan, dan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan permintaan perusahaan selain itu pimpinan selalu memberikan arahan terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, sehingga stress kerja yang terjadi pada karyawan dapat di minimalisir, dan karyawan tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan meski di bawah tekanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group), rasa puas dalam bekerja banyak didapatkan dari pencapaian target yang diberikan. Dalam pekerjaan, karyawan diberikan target yang cukup besar khususnya pada bagian Produksi. Ketika karyawan berhasil mencapai target yang diberikan, maka kepuasan yang tinggi juga didapatkan.

. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica Nugraha (2018) yang pada hasil penelitiannya menunjukkan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

#### **4) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi memeberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari hasil kusioner yang di sebar yang di mana kusioner bernilai positif. Sebagian besar

responden termotivasi untuk bekerja dengan giat dikarenakan perusahaan selalu memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan porsi kerja yang di berikan dan perusahaan mampu membangun suasana kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Selain itu tugas yang di berikan ,perusahaan, sesuai dengan kriteria karyawan. Sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan kerja . Oleh karena itu pada penelitian factor motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil wawancara singkat dengan 7 orang karyawan, 5 orang diantaranya menyatakan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, sedangkan 2 orang lainnya menyatakan tidak puas. Alasan yang diberikan oleh 5 orang responden yang menyatakan puas adalah karena muncul semangat atau motivasi dari dalam diri mereka untuk bekerja setiap harinya, secara lebih konkrit mereka menjelaskan bahwa dengan bertemu rekan kerja mereka setiap hari, dapat membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja, karena mereka sudah merasa cocok dan kompak satu dengan yang lainnya, sehingga betapa berat dan kerasnya pekerjaan yang harus dijalani tetapi apabila dilakukan secara bersama-sama, maka berat dan kerasnya pekerjaan tidak lagi menjadi masalah dan mereka justru menikmatinya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endo Wijaya (2020) yang pada hasil penelitiannya menunjukkan

motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival.

**5) Pengaruh Stress Kerja terhadap produktivitas kerja di mediasi oleh kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan factor factor stress kerja yang dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga stress yang terjadi pada pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa dapat dikelola dengan baik oleh manajemen, sehingga tidak memberikan dampak negative pada produktivitas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Affan (2020) yang pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara stress kerja dan produktivitas kerja sehingga kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang baik.

**6) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di mediasi oleh kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan factor factor motivasi yang dapat memberikan dampak

positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dapat di katakan baik, sehingga dapat memberikan kontribusi positif pada terhadap produktivitas kerja.

#### **7) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan factor factor yang dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan dalam bekerja pada perusahaan sangatlah penting sehingga dapat memberikan kontribusi positif pada terhadap produktivitas kerja.

kepuasan kerja mampu memaksimalkan produktivitas para pekerja, sehingga makin besarnya tingkat puasanya para pekerja akan berdampak terhadap tingkat produktivitas (Bockerman dalam Putra, 2016). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka akan disajikan beberapa kesimpulan pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja , dimana hasil temuan menunjukkan bahwa stress kerja secara langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, dimana hasil temuan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara langsung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
3. Dari hasil penelitian yakni pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana temuan penelitian bahwa Stress kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Penelitian ini



menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

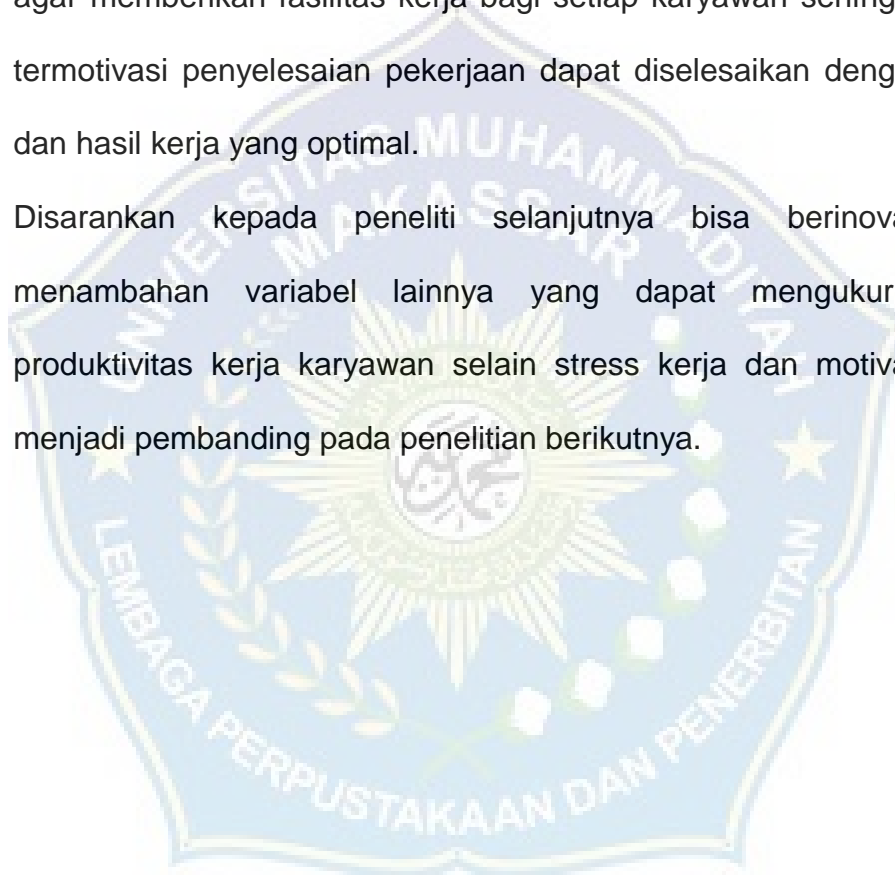
4. Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja, dimana temuan penelitian bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, maka diperoleh hasil temuan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
6. Berdasarkan hasil uji mediasi pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

## B. Saran-saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan perbandingan atau masukan bagi pihak P PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa, maka saran-saran tersebut adalah :

1. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk produksi agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol.
2. Disarankan agar perusahaan dapat mempertahankan tingkat stresskerja yang positif sehingga dapat memberikan kontribusi positif pada perusahaan.
3. Pihak PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa dalam memberikan motivasi berupa dukungan dalam pekerjaan diharapkan agar perusahaan memperhatikan agar tidak berdampak negative pada perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas dapat terus meningkat yang nantinya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satunya dengan memberikan kompensasi jika karyawan bekerja melebihi jam kerjanya (lembur). Hal ini akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas tersebut.

5. Disarankan agar perlunya ditanamkan dalam diri setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan.
6. Sebaiknya PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Kabupaten Gowa agar memberikan fasilitas kerja bagi setiap karyawan sehingga dapat termotivasi penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil kerja yang optimal.
7. Disarankan kepada peneliti selanjutnya bisa berinovasi dan menambahkan variabel lainnya yang dapat mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan selain stress kerja dan motivasi, agar menjadi pembanding pada penelitian berikutnya.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



KUESIONER

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING DI PT TIRTA FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP)  
KABUPATEN GOWA**

---

Bersama ini saya Januwardin merupakan Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar memohon kesediaan saudara untuk mengisi daftar kuesioner dibawah ini. Informasi yang saudara berikan sangatlah berguna dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas

RespondenNO :

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan\*

Bagian/Unit :

Umur :  $\geq 18$  ( )

20 - 24 ( )

25 – 29 ( )

30 – 35 ( )

Masa Kerja :  $\leq 1$  Tahun ( )

$\geq 1$  Tahun ( ) \*Coret yang tidak perlu

2. Isilah jawaban berikut sesuai pendapat saudara dengan memberikan tanda Checklist  $\surd$ . Adapun makna dalam kolom adalah sebagai berikut:

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Instrumen Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan					
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya					
3	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak saya sukai					
4	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima					
5	Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
6	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk Bekerja					
8	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan perusahaan kepada saya yang berlainan					
9	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya dari perusahaan					
10	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					

## 2. Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menerima kompensasi yang layak dan adil.					
2.	<i>Senior Executive Agent</i> mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.					
3	Memberikan kebebasan bagi agen untuk memberikan pendapat.					
4	Suasana kerja penuh kekeluargaan dan saling mendukung.					
5	Kondisi kerja nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai.					
6	Saya sangat senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
7	Saya diberi peluang untuk bersaing seluas-luasnya dengan agen lainnya, untuk mendapatkan peluang promosi.					
8	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.					
9	Penghargaan dalam menyelesaikan tugas sudah cukup diberikan oleh atasan.					
10	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan.					

## 3. Instrumen Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak tahu yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya					
3	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak saya sukai					
4	Saya mengerti dengan baik apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima					
5	Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
6	mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.					
7	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja					
8	Saya jarang mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya yang berlainan					

9	Saya jarang merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
10	Saya selalu punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					

#### 4. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kenyamanan kondisi ditempat saya bekerja memadai					
2	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya					
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan tiap bulan					
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
5	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan					
6	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua perusahaan					
7	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja					
8	Teguran yang saya terima ketika saya tidak melaksanakan tugas dengan baik					
9	Semangat kerja saama rekan kerja dalam kerja tim guna mencapai target					
10	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya					



		<b>JENIS_KELAMIN</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	50	60.2	62.5	62.5
	PEREMPUAN	30	39.8	37.5	100.0
	N				
Total		80	96.4	100.0	

		<b>USIA</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	18	21.7	22.5	22.5
	26-30	31	37.3	38.8	61.3
	31-35	14	16.9	17.5	78.8
	36-40	6	7.2	7.5	86.3
	41-50	9	10.8	11.3	97.5
	50>	2	2.4	2.5	100.0
Total		80	100	100.0	

		<b>PENDIDIKAN_TERAKHIR</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	16.9	17.5	17.5
	SARJANA	58	69.9	72.5	90.0
	MAGISTER	6	7.2	7.5	97.5
	S3	2	2.4	2.5	100.0
	Total	80	100	100.0	

### MASA\_KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 TAHUN	28	33.7	35.0	35.0
6-10 TAHUN	40	48.2	50.0	85.0
11-15 TAHUN	6	7.2	7.5	92.5
16-20 TAHUN	5	6.0	6.3	98.8
21-30 TAHUN	1	1.2	1.3	100.0
Total	80	100	100.0	

### STRESS KERJA

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
10	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	40
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
12	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
13	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
17	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
18	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33

19	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	<b>33</b>
20	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	<b>44</b>
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
23	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	<b>44</b>
24	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	<b>33</b>
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>38</b>
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>31</b>
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>42</b>
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>38</b>
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>
32	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>32</b>
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
34	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>37</b>
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>
36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	<b>38</b>
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>
38	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	<b>33</b>
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	<b>38</b>
40	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	<b>35</b>
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>31</b>
42	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	<b>36</b>
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>39</b>
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>39</b>
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>31</b>
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>38</b>
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>39</b>
48	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	<b>34</b>
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
50	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>37</b>
51	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	<b>32</b>
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>38</b>
53	4	3	4	4	7	4	3	4	4	3	<b>40</b>
54	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	<b>36</b>
55	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	<b>42</b>
56	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>42</b>
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>49</b>
58	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	<b>45</b>
59	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	<b>42</b>



5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	35
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33

4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	34
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
<b>3.887</b>	<b>3.9</b>	<b>3.862</b>	<b>3.837</b>	<b>3.787</b>	<b>3.862</b>	<b>3.9</b>	<b>3.85</b>	<b>3.8</b>	<b>3.9</b>	<b>38.587</b>
<b>5</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>					<b>5</b>

## KEPUASAN KERJA

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	35
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35

3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	<b>34</b>
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	<b>38</b>
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	<b>37</b>
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	<b>36</b>
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	<b>35</b>
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>39</b>
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	<b>36</b>
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	<b>35</b>
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	<b>35</b>
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	<b>36</b>
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	<b>34</b>
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>34</b>
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	<b>34</b>
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	<b>36</b>
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	<b>35</b>
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	<b>36</b>
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	<b>36</b>
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	<b>46</b>
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	<b>45</b>
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>44</b>
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	<b>44</b>
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>43</b>
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>44</b>
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>43</b>
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	<b>46</b>
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>47</b>
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	<b>34</b>
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	<b>36</b>
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>36</b>
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	<b>36</b>
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	<b>35</b>
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	<b>34</b>
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	<b>37</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>36</b>
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>38</b>
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	<b>46</b>
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>46</b>
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>43</b>
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>44</b>



5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
<b>3.85</b>	<b>3.85</b>	<b>3.825</b>	<b>3.85</b>	<b>3.8875</b>	<b>3.7625</b>	<b>3.7875</b>	<b>3.9125</b>	<b>3.925</b>	<b>3.925</b>	<b>38.575</b>

### PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TOTAL
4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	42
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35

3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38

4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
<b>3.82</b>	<b>3.912</b>	<b>3.887</b>	<b>3.887</b>	<b>3.87</b>	<b>3.912</b>	<b>3.875</b>	<b>3.875</b>	<b>3.887</b>	<b>3.887</b>	<b>38.82</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	KURANG SETUJU	19	23.8	23.8
	SETUJU	48	60.0	60.0
	SANGAT SETUJU	13	16.3	16.3
	Total	80	100.0	100.0

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	19	23.8	23.8	23.8
	SETUJU	50	62.5	62.5	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	17	21.3	21.3	21.3
	SETUJU	52	65.0	65.0	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	23	28.7	28.7	28.7

SETUJU	41	51.2	51.2	80.0
SANGAT SETUJU	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	17	21.3	21.3	21.3
	SETUJU	50	62.5	62.5	83.8
	SANGAT SETUJU	12	15.0	15.0	98.8
	7	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	25	31.3	31.3	31.3
	SETUJU	45	56.3	56.3	87.5
	SANGAT SETUJU	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	25	31.3	31.3	31.3
	SETUJU	37	46.3	46.3	77.5
	SANGAT SETUJU	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	27.5	27.5	27.5

SETUJU	42	52.5	52.5	80.0
SANGAT SETUJU	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	21	26.3	26.3	26.3
	SETUJU	45	56.3	56.3	82.5
	SANGAT SETUJU	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	27.5	27.5	27.5
	SETUJU	42	52.5	52.5	80.0
	SANGAT SETUJU	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	21	26.3	26.3	26.3
	SETUJU	47	58.8	58.8	85.0
	SANGAT SETUJU	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	48	60.0	60.0	85.0
	SANGAT SETUJU	12	15.0	15.0	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	27.5	27.5	27.5
	SETUJU	47	58.8	58.8	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	23	28.7	28.7	28.7
	SETUJU	47	58.8	58.8	87.5
	SANGAT SETUJU	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	23	28.7	28.7	28.7
	SETUJU	51	63.7	63.7	92.5
	SANGAT SETUJU	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	27.5	27.5	27.5
	SETUJU	47	58.8	58.8	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	19	23.8	23.8	23.8
	SETUJU	50	62.5	62.5	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	52	65.0	65.0	90.0
	SANGAT SETUJU	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	27	33.8	33.8	33.8
	SETUJU	42	52.5	52.5	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	48	60.0	60.0	85.0
	SANGAT SETUJU	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	KURANG SETUJU	26	32.5	32.5	32.5
	SETUJU	40	50.0	50.0	82.5
	SANGAT SETUJU	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	23	28.7	28.7	28.7
	SETUJU	46	57.5	57.5	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	24	30.0	30.0	30.0
	SETUJU	46	57.5	57.5	87.5
	SANGAT SETUJU	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	27.5	27.5	27.5
	SETUJU	48	60.0	60.0	87.5
	SANGAT SETUJU	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	24	30.0	30.0	30.0
	SETUJU	41	51.2	51.2	81.3



	SANGAT SETUJU	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	27	33.8	33.8	33.8
	SETUJU	45	56.3	56.3	90.0
	SANGAT SETUJU	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	24	30.0	30.0	30.0
	SETUJU	49	61.3	61.3	91.3
	SANGAT SETUJU	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	15	18.8	18.8	18.8
	SETUJU	57	71.3	71.3	90.0
	SANGAT SETUJU	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	46	57.5	57.5	82.5
	SANGAT SETUJU	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	19	23.8	23.8	23.8
	SETUJU	48	60.0	60.0	83.8
	SANGAT SETUJU	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	25	31.3	31.3	31.3
	SETUJU	44	55.0	55.0	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	27.5	27.5	27.5
	SETUJU	43	53.8	53.8	81.3
	SANGAT SETUJU	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	49	61.3	61.3	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Z.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	49	61.3	61.3	86.3
	SANGAT SETUJU	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	25.0	25.0	25.0
	SETUJU	50	62.5	62.5	87.5
	SANGAT SETUJU	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	23	28.7	28.7	28.7
	SETUJU	41	51.2	51.2	80.0
	SANGAT SETUJU	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	27.5	27.5	27.5
	SETUJU	46	57.5	57.5	85.0
	SANGAT SETUJU	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	24	30.0	30.0	30.0

SETUJU	42	52.5	52.5	82.5
SANGAT SETUJU	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	18	22.5	22.5	22.5
	SETUJU	53	66.3	66.3	88.8
	SANGAT SETUJU	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Z.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	24	30.0	30.0	30.0
	SETUJU	41	51.2	51.2	81.3
	SANGAT SETUJU	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

ALGORTMA PLS

Efek Tidak Langsung

Total Pengaruh Tidak Langsung

	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA	STRESS KERJA
KEPUASAN KERJA				
MOTIVASI KERJA			0.085	
PRODUKTIVITAS KERJA				
STRESS KERJA			0.090	

Efek Tidak Langsung  
Spesifik

	Efek Tidak Langsung Spesifik
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.085
STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.090

Pengaruh Total

	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA	STRESS KERJA
KEPUASAN KERJA			0.230	
MOTIVASI KERJA	0.368		0.506	
PRODUKTIVITAS KERJA				
STRESS KERJA	0.390		0.390	

Inner Model  
Korelasi Residual

	KEPUASAN KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
KEPUASAN KERJA	1.000	0.000
PRODUKTIVITAS KERJA	0.000	1.000

Deskripsi  
Residual Inner  
Model

	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi	Kelebihan Kurtosis	Skewness	Jumlah Observasi Yang Digunakan
<b>KEPUASAN KERJA</b>	0.000	-0.016	-1.899	1.656	0.706	0.247	-0.084	80.000
<b>PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.000	0.015	-1.158	1.114	0.521	-0.460	0.132	80.000

• Kriteria Kualitas

R Square

	R Square	Adjusted R Square
<b>KEPUASAN KERJA</b>	0.501	0.488
<b>PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.729	0.718

f Square

	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA	STRESS KERJA
<b>KEPUASAN KERJA</b>			0.097	
<b>MOTIVASI KERJA</b>	0.121		<b>0.259</b>	
<b>PRODUKTIVITAS KERJA</b>				
<b>STRESS KERJA</b>	0.135		0.130	

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KEPUASAN KERJA	0.861	0.866	0.897	0.592
MOTIVASI KERJA	0.837	0.840	0.892	0.673
PRODUKTIVITAS KERJA	0.897	0.899	0.921	0.660
STRESS KERJA	0.876	0.876	0.906	0.618

### Validitas Diskriminan

#### Kriteria Fornell-Larcker

	KEPUASAN KERJA A	MOTIVASI KERJA A	PRODUKTIVITAS KERJA A	STRESS KERJA A
KEPUASAN KERJA	0.769			
MOTIVASI KERJA	0.659	0.820		
PRODUKTIVITAS KERJA	0.707	0.797	0.812	
STRESS KERJA	0.664	0.746	0.767	0.786

### Cross Loadings

	KEPUASAN KERJA A	MOTIVASI KERJA A	PRODUKTIVITAS KERJA A	STRESS KERJA A
X1.1	0.492	0.586	0.595	0.812
X1.2	0.604	0.559	0.590	0.731
X1.3	0.496	0.523	0.533	0.823
X1.4	0.536	0.563	0.650	0.814

X1.6	0.515	0.647	0.620	0.798
X1.7	0.473	0.630	0.615	0.732
X2.1	0.543	0.822	0.664	0.612
X2.3	0.593	0.842	0.667	0.586
X2.4	0.483	0.761	0.632	0.606
X2.5	0.538	0.854	0.651	0.646
Y.1	0.770	0.639	0.634	0.554
Y.3	0.761	0.437	0.515	0.407
Y.4	0.779	0.504	0.453	0.494
Y.5	0.842	0.527	0.573	0.579
Y.6	0.753	0.415	0.497	0.496
Y.9	0.703	0.479	0.559	0.508
Z1	0.612	0.551	0.815	0.621
Z3	0.497	0.593	0.820	0.666
Z4	0.628	0.706	0.812	0.514
Z5	0.582	0.592	0.774	0.616
Z6	0.635	0.727	0.878	0.659
Z7	0.489	0.697	0.772	0.665

Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA	STRESS KERJA
KEPUASAN KERJA				
MOTIVASI KERJA	0.765			
PRODUKTIVITAS KERJA	0.797	0.917		
STRESS KERJA	0.756	0.871	0.864	

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF

	VIF
X1.1	2.844
X1.2	1.591
X1.3	2.933



X1.4	2.170
X1.6	1.977
X1.7	1.698
X2.1	1.876
X2.3	1.986
X2.4	1.586
X2.5	2.128
Y.1	1.678
Y.3	1.792
Y.4	2.019
Y.5	2.478
Y.6	1.784
Y.9	1.487
Z1	2.301
Z3	2.360
Z4	2.149
Z5	1.959
Z6	3.057
Z7	2.024

Nilai Inner VIF

	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA	STRESS KERJA
KEPUASAN KERJA			2.005	
MOTIVASI KERJA	2.254		2.526	
PRODUKTIVITAS KERJA				
STRESS KERJA	2.254		2.558	

Fit\_Model

Ringkasan Fit

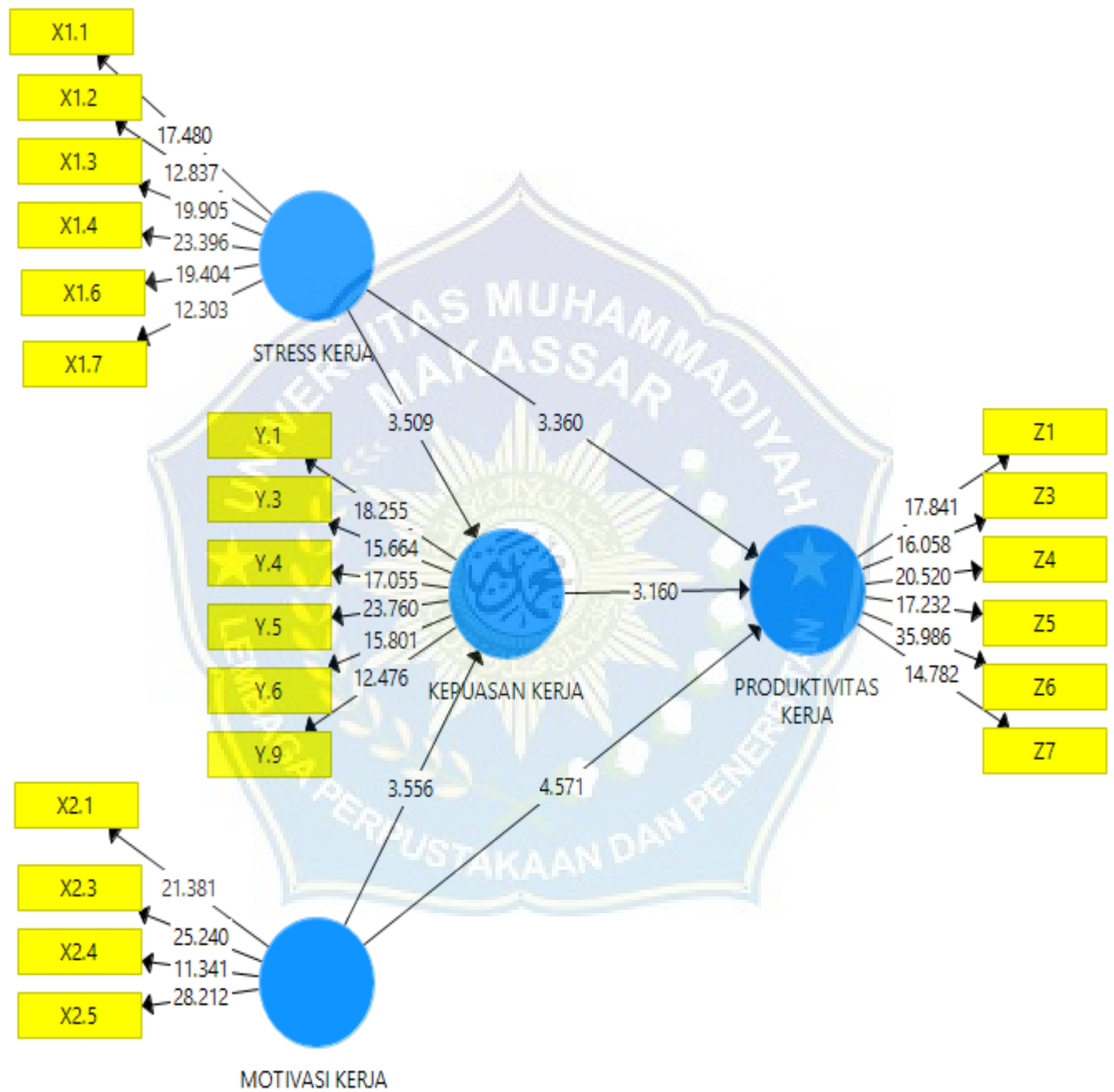
	Mode	Model

	I Satur ated	Estim asi
SRMR	0.074	0.074
d_ ULS	1.398	1.398
d_ G	0.828	0.828
Chi-Square	326.0 67	326.0 67
NFI	0.744	0.744

rms Theta

rms Theta	0.157
-----------	-------





Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.230	0.234	0.073	3.160	<b>0.002</b>
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.368	0.377	0.104	3.556	<b>0.000</b>
MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.421	0.418	0.092	4.571	<b>0.000</b>
STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.390	0.387	0.111	3.509	<b>0.000</b>
STRESS KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.301	0.301	0.089	3.360	<b>0.001</b>

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.230	0.234	0.094	0.371
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.368	0.377	0.172	0.555
MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.421	0.418	0.225	0.593

<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0.390	0.387	0.174	0.605
<b>STRESS KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.301	0.301	0.119	0.467

Keyakinan  
Interval Bias-  
Dikoreksi

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Rata- rata Sampel (M)</b>	<b>Bias</b>	<b>2.5%</b>	<b>97.5%</b>
<b>KEPUASAN KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.230	0.234	0.003	0.093	0.369
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0.368	0.377	0.009	0.157	0.547
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.421	0.418	-0.003	0.222	0.589
<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0.390	0.387	-0.003	0.174	0.607
<b>STRESS KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.301	0.301	0.001	0.102	0.458

Total Pengaruh Tidak Langsung

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA					
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA					
MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.085	0.089	0.039	2.180	<b>0.030</b>
STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA					
STRESS KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.090	0.090	0.040	2.262	<b>0.024</b>

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA				
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA				
MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.085	0.089	0.021	0.176

<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>				
<b>STRESS KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.090	0.090	0.028	0.179

Keyakinan  
Interval Bias-  
Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
<b>KEPUASAN KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>					
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>					
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.085	0.089	0.004	0.019	0.172
<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>					
<b>STRESS KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.090	0.090	0.000	0.034	0.201

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.085	0.089	0.039	2.180	<b>0.030</b>
STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.090	0.090	0.040	2.262	<b>0.024</b>

Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.085	0.089	0.021	0.176
STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.090	0.090	0.028	0.179



Keyakinan  
Interval Bias-  
Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.085	0.089	0.004	0.019	0.172
<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.090	0.090	0.000	0.034	0.201

Pengaruh Total

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
<b>KEPUASAN KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.230	0.234	0.073	3.160	<b>0.002</b>
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0.368	0.377	0.104	3.556	<b>0.000</b>
<b>MOTIVASI KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.506	0.508	0.085	5.973	<b>0.000</b>
<b>STRESS KERJA -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0.390	0.387	0.111	3.509	<b>0.000</b>
<b>STRESS KERJA -&gt; PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.390	0.391	0.087	4.469	<b>0.000</b>

### Keyakinan Interval

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	2.5%	97.5%
KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.230	0.234	0.094	0.371
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.368	0.377	0.172	0.555
MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.506	0.508	0.328	0.668
STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.390	0.387	0.174	0.605
STRESS KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.390	0.391	0.203	0.559

### Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Bias	2.5%	97.5%
KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.230	0.234	0.003	0.093	0.369
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.368	0.377	0.009	0.157	0.547
MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.506	0.508	0.002	0.313	0.664
STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.390	0.387	-0.003	0.174	0.607
STRESS KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0.390	0.391	0.001	0.202	0.552

### Outer Loading

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( )	P Values
--	-----------------	----------------------	-------------------------	-----------------	----------

				O/STDEV D)	
X1.1 <- STRESS KERJA	0.812	0.808	0.046	17.480	0.000
X1.2 <- STRESS KERJA	0.731	0.728	0.057	12.837	0.000
X1.3 <- STRESS KERJA	0.823	0.819	0.041	19.905	0.000
X1.4 <- STRESS KERJA	0.814	0.813	0.035	23.396	0.000
X1.6 <- STRESS KERJA	0.798	0.797	0.041	19.404	0.000
X1.7 <- STRESS KERJA	0.732	0.731	0.060	12.303	0.000
X2.1 <- MOTIVASI KERJA	0.822	0.824	0.038	21.381	0.000
X2.3 <- MOTIVASI KERJA	0.842	0.841	0.033	25.240	0.000
X2.4 <- MOTIVASI KERJA	0.761	0.754	0.067	11.341	0.000
X2.5 <- MOTIVASI KERJA	0.854	0.855	0.030	28.212	0.000
Y.1 <- KEPUASAN KERJA	0.770	0.769	0.042	18.255	0.000
Y.3 <- KEPUASAN KERJA	0.761	0.758	0.049	15.664	0.000
Y.4 <- KEPUASAN KERJA	0.779	0.774	0.046	17.055	0.000
Y.5 <- KEPUASAN KERJA	0.842	0.842	0.035	23.760	0.000
Y.6 <- KEPUASAN KERJA	0.753	0.756	0.048	15.801	0.000
Y.9 <- KEPUASAN KERJA	0.703	0.701	0.056	12.476	0.000
Z1 <- PRODUKTIVITAS KERJA	0.815	0.812	0.046	17.841	0.000
Z3 <- PRODUKTIVITAS KERJA	0.820	0.813	0.051	16.058	0.000
Z4 <- PRODUKTIVITAS KERJA	0.812	0.811	0.040	20.520	0.000
Z5 <- PRODUKTIVITAS KERJA	0.774	0.776	0.045	17.232	0.000
Z6 <- PRODUKTIVITAS KERJA	0.878	0.878	0.024	35.986	0.000
Z7 <-	0.772	0.769	0.052	14.782	0.000

<b>PRODUKTIVITAS KERJA</b>					
--------------------------------	--	--	--	--	--

Keyakinan Interval

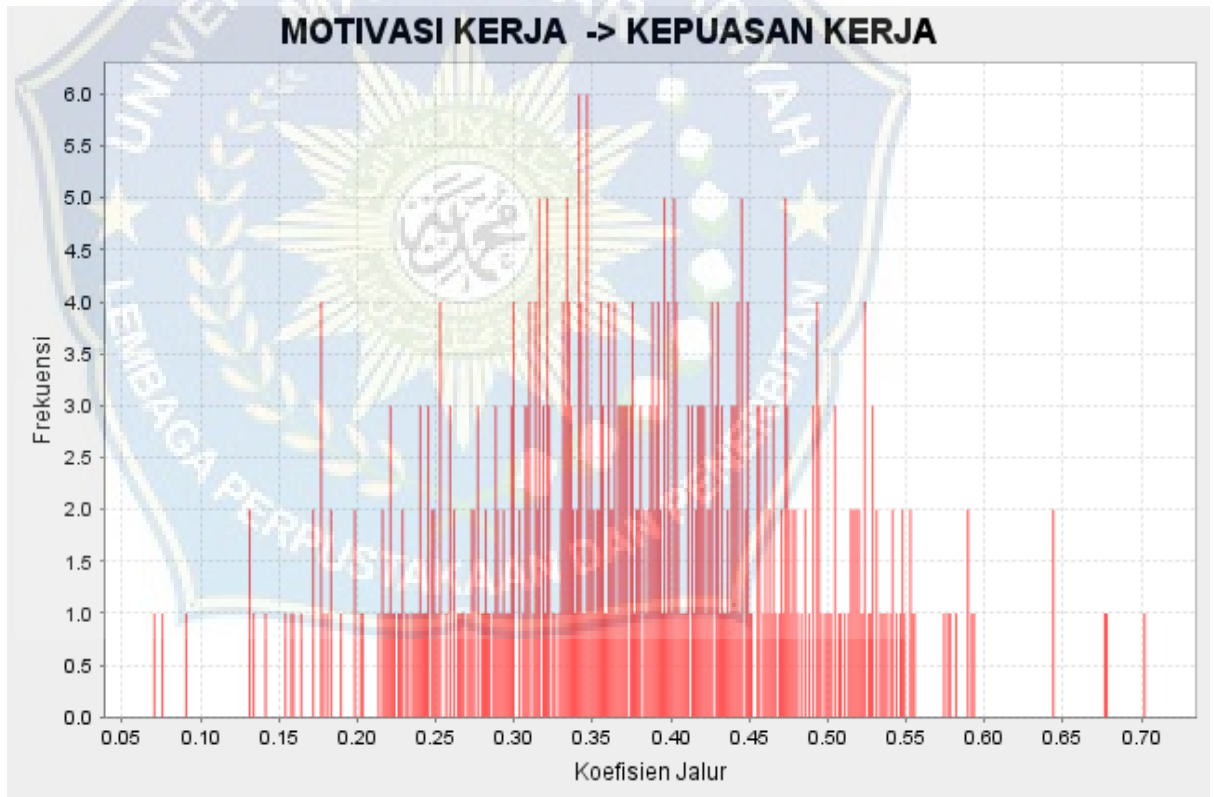
	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Rata-rata Sampel (M)</b>	<b>2.5%</b>	<b>97.5%</b>
<b>X1.1 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.812	0.808	0.704	0.885
<b>X1.2 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.731	0.728	0.604	0.823
<b>X1.3 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.823	0.819	0.722	0.884
<b>X1.4 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.814	0.813	0.732	0.873
<b>X1.6 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.798	0.797	0.710	0.872
<b>X1.7 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.732	0.731	0.598	0.832
<b>X2.1 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.822	0.824	0.741	0.883
<b>X2.3 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.842	0.841	0.774	0.895
<b>X2.4 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.761	0.754	0.601	0.861
<b>X2.5 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.854	0.855	0.784	0.909
<b>Y.1 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.770	0.769	0.681	0.845
<b>Y.3 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.761	0.758	0.654	0.842
<b>Y.4 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.779	0.774	0.664	0.843
<b>Y.5 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.842	0.842	0.748	0.898
<b>Y.6 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.753	0.756	0.648	0.843
<b>Y.9 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.703	0.701	0.571	0.795
<b>Z1 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.815	0.812	0.713	0.887
<b>Z3 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.820	0.813	0.694	0.902
<b>Z4 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.812	0.811	0.725	0.875
<b>Z5 &lt;-</b>	0.774	0.776	0.688	0.860

<b>PRODUKTIVITAS KERJA</b>				
<b>Z6 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.878	0.878	0.814	0.917
<b>Z7 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.772	0.769	0.651	0.858

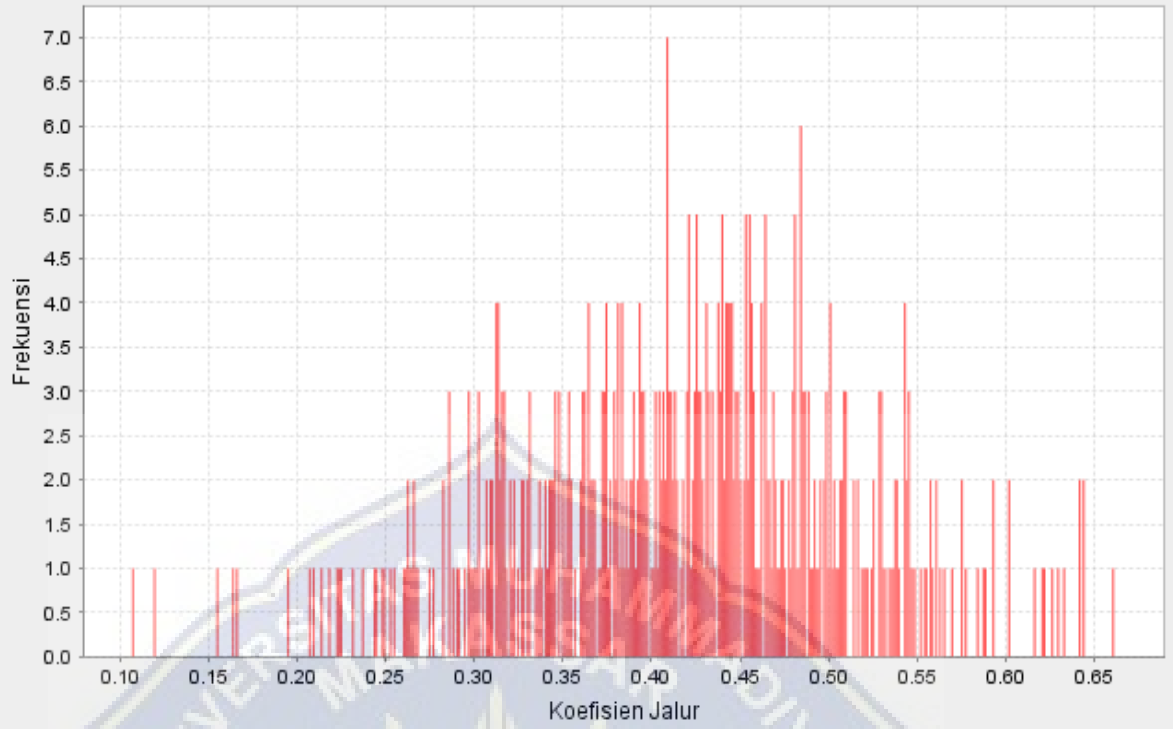
Keyakinan Interval  
Bias-Dikoreksi

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Rata-rata Sampel (M)</b>	<b>Bias</b>	<b>2.5%</b>	<b>97.5%</b>
<b>X1.1 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.812	0.808	-0.004	0.704	0.885
<b>X1.2 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.731	0.728	-0.003	0.604	0.824
<b>X1.3 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.823	0.819	-0.004	0.729	0.884
<b>X1.4 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.814	0.813	-0.001	0.730	0.871
<b>X1.6 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.798	0.797	-0.001	0.710	0.874
<b>X1.7 &lt;- STRESS KERJA</b>	0.732	0.731	-0.001	0.592	0.830
<b>X2.1 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.822	0.824	0.002	0.734	0.878
<b>X2.3 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.842	0.841	-0.001	0.775	0.896
<b>X2.4 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.761	0.754	-0.007	0.600	0.857
<b>X2.5 &lt;- MOTIVASI KERJA</b>	0.854	0.855	0.001	0.772	0.902
<b>Y.1 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.770	0.769	-0.001	0.674	0.844
<b>Y.3 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.761	0.758	-0.003	0.652	0.838
<b>Y.4 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.779	0.774	-0.005	0.653	0.841
<b>Y.5 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.842	0.842	0.000	0.744	0.896
<b>Y.6 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.753	0.756	0.003	0.620	0.825
<b>Y.9 &lt;- KEPUASAN KERJA</b>	0.703	0.701	-0.003	0.570	0.795
<b>Z1 &lt;-</b>	0.815	0.812	-0.003	0.707	0.885

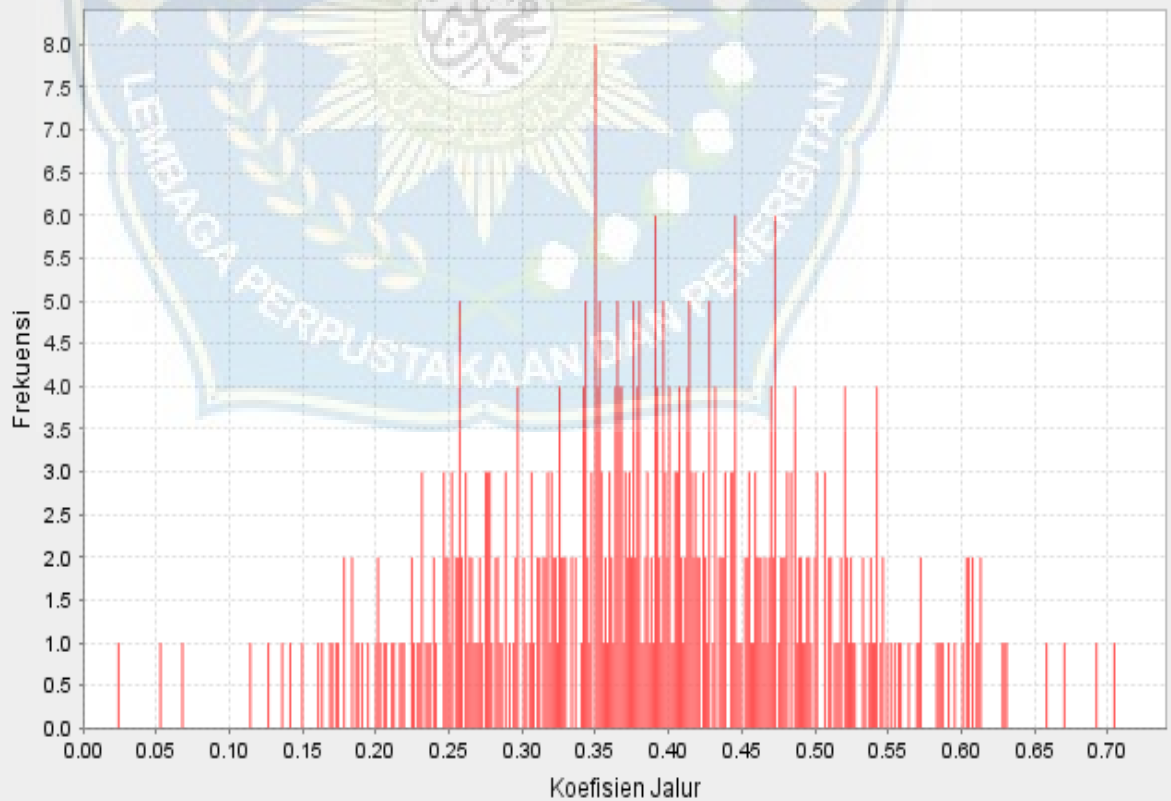
<b>PRODUKTIVITAS KERJA</b>					
<b>Z3 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.820	0.813	-0.007	0.703	0.905
<b>Z4 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.812	0.811	-0.001	0.720	0.871
<b>Z5 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.774	0.776	0.001	0.684	0.857
<b>Z6 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.878	0.878	0.001	0.809	0.914
<b>Z7 &lt;- PRODUKTIVITAS KERJA</b>	0.772	0.769	-0.002	0.648	0.853



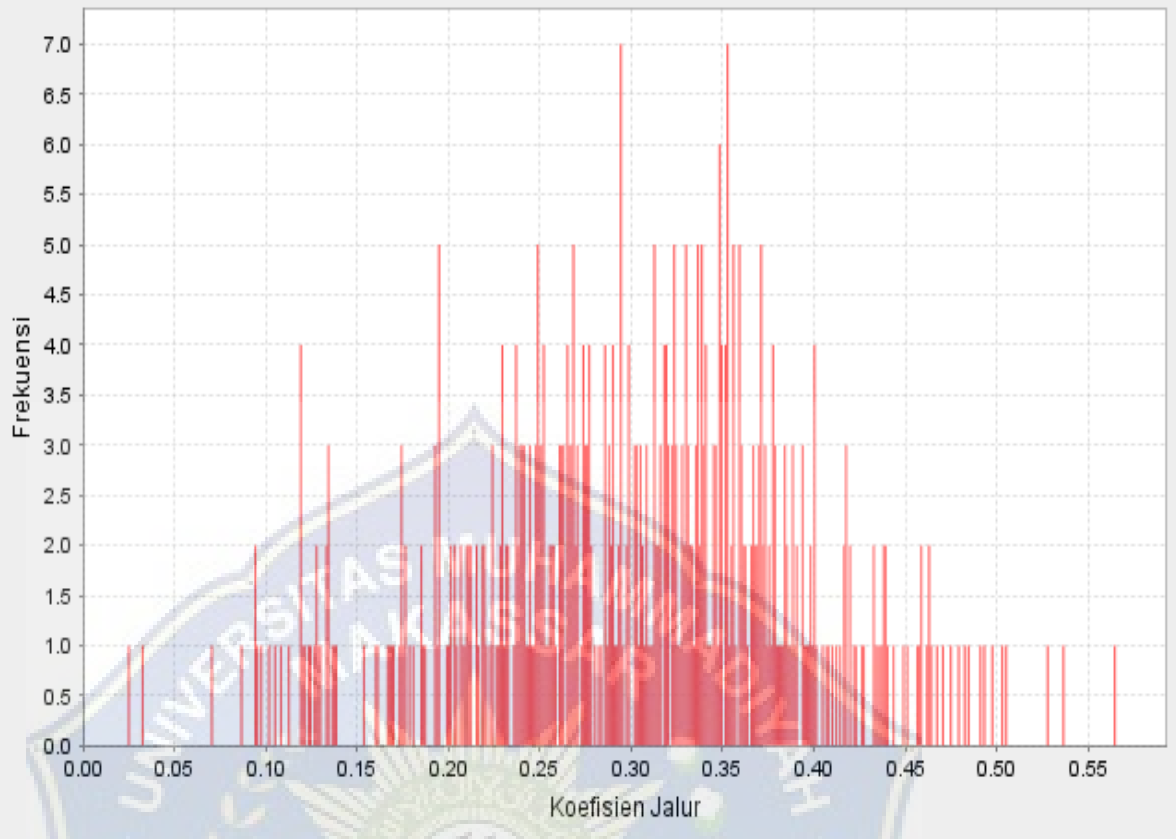
### MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA



### STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA



### STRESS KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA

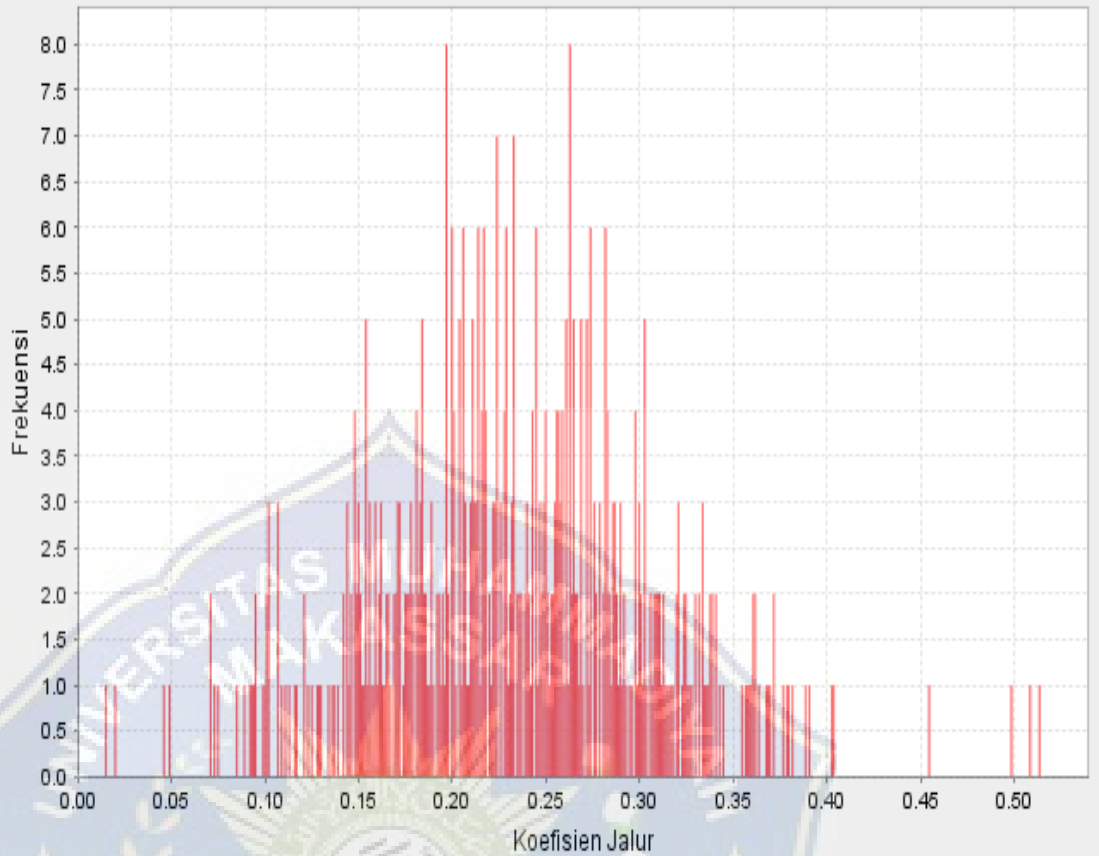


### KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA

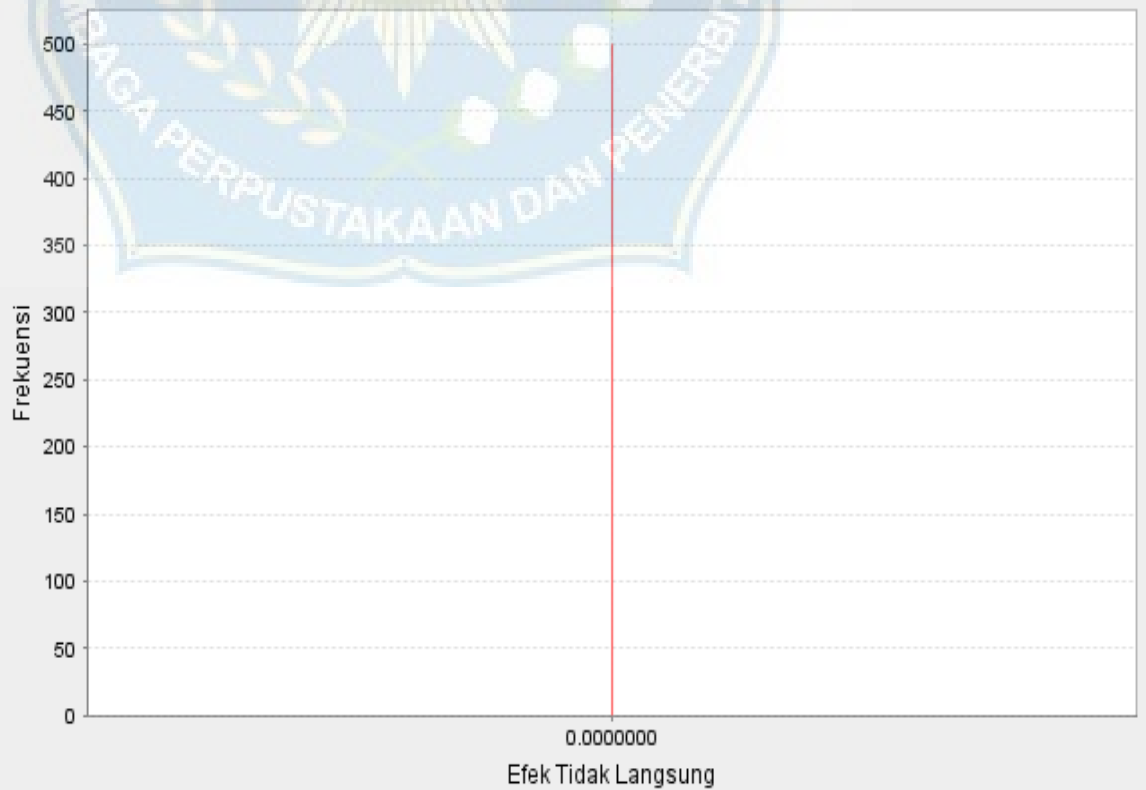




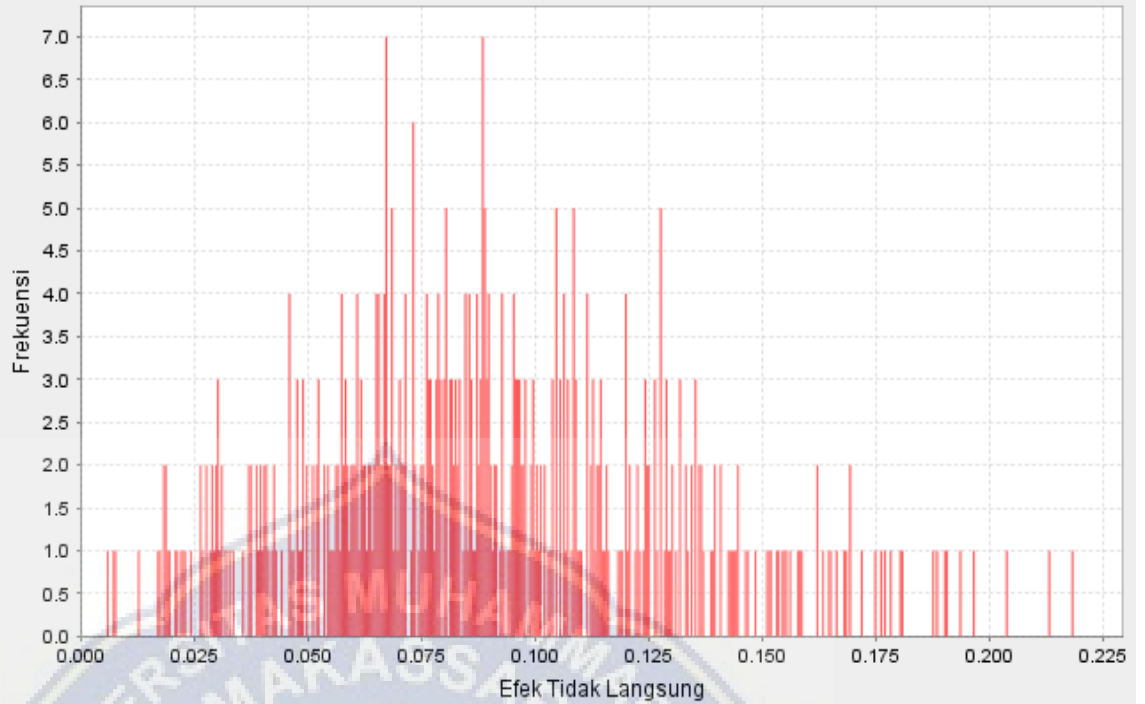
### KEPUASAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA



### MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA



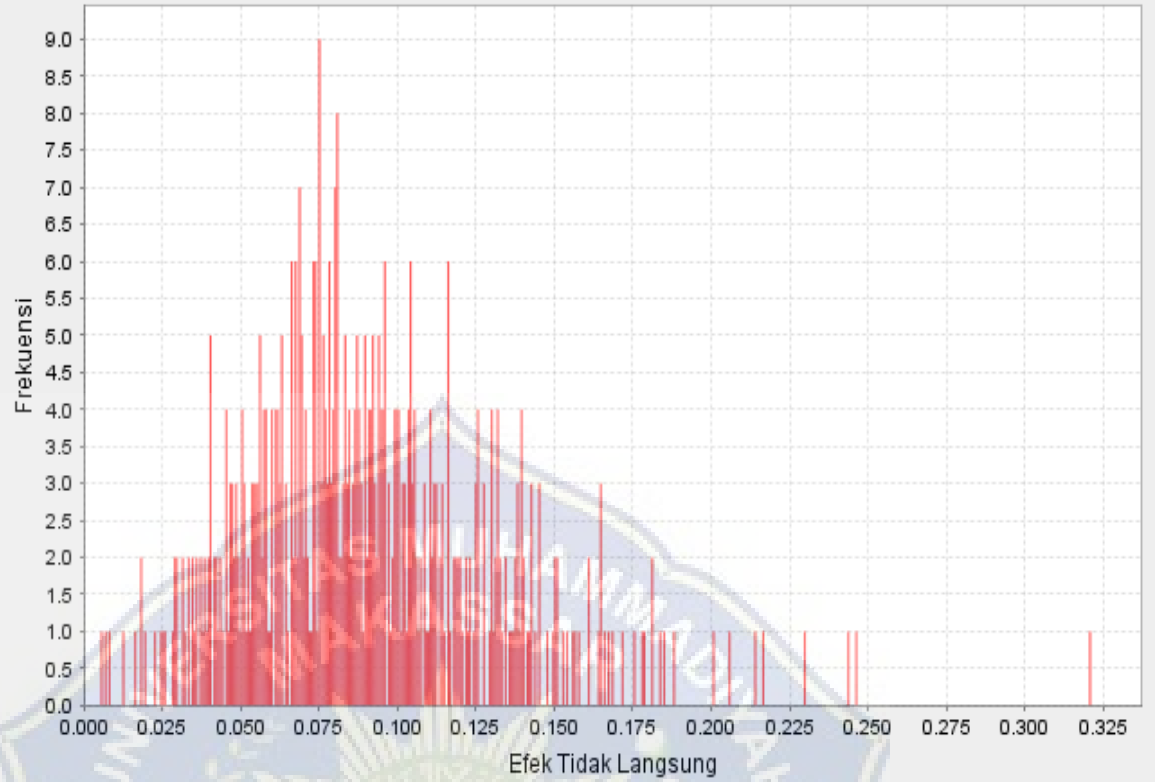
### MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA



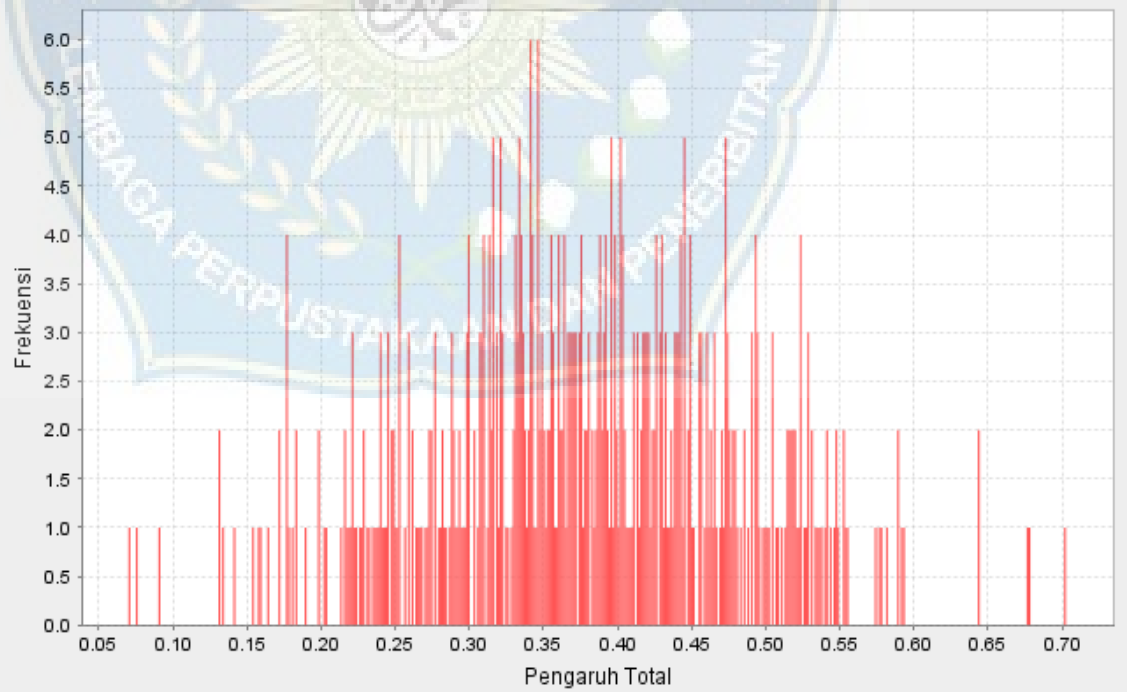
### STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA



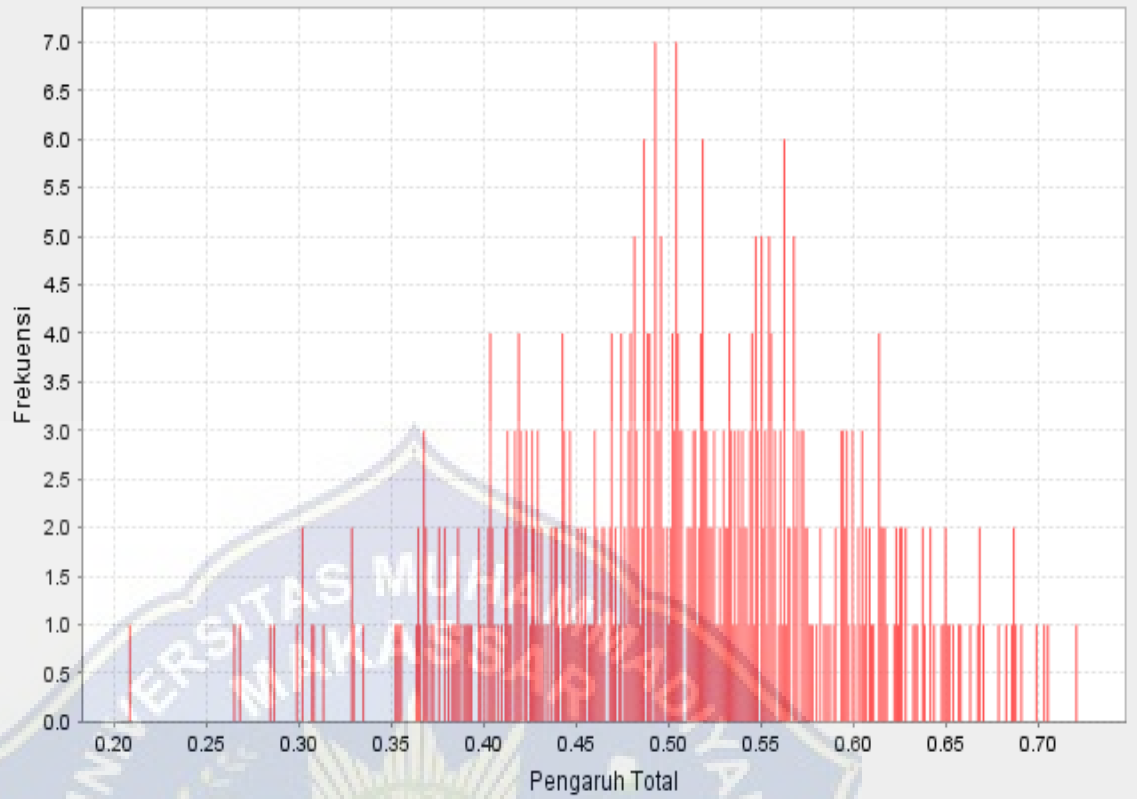
### STRESS KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA



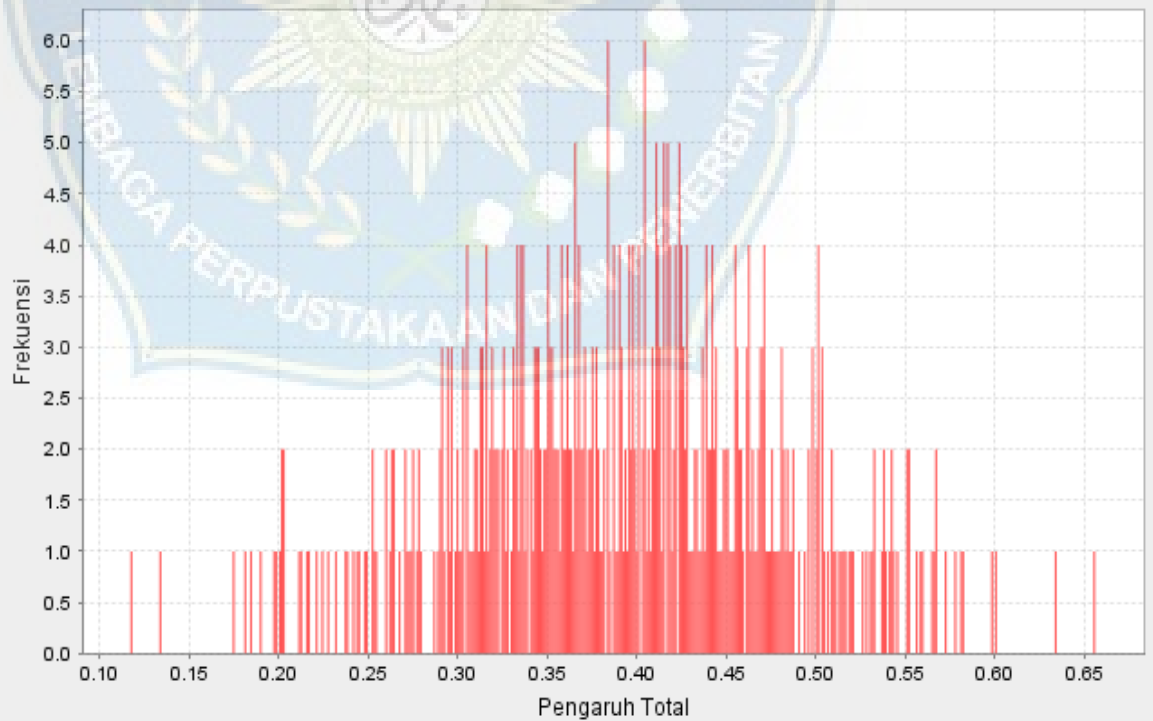
### MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA



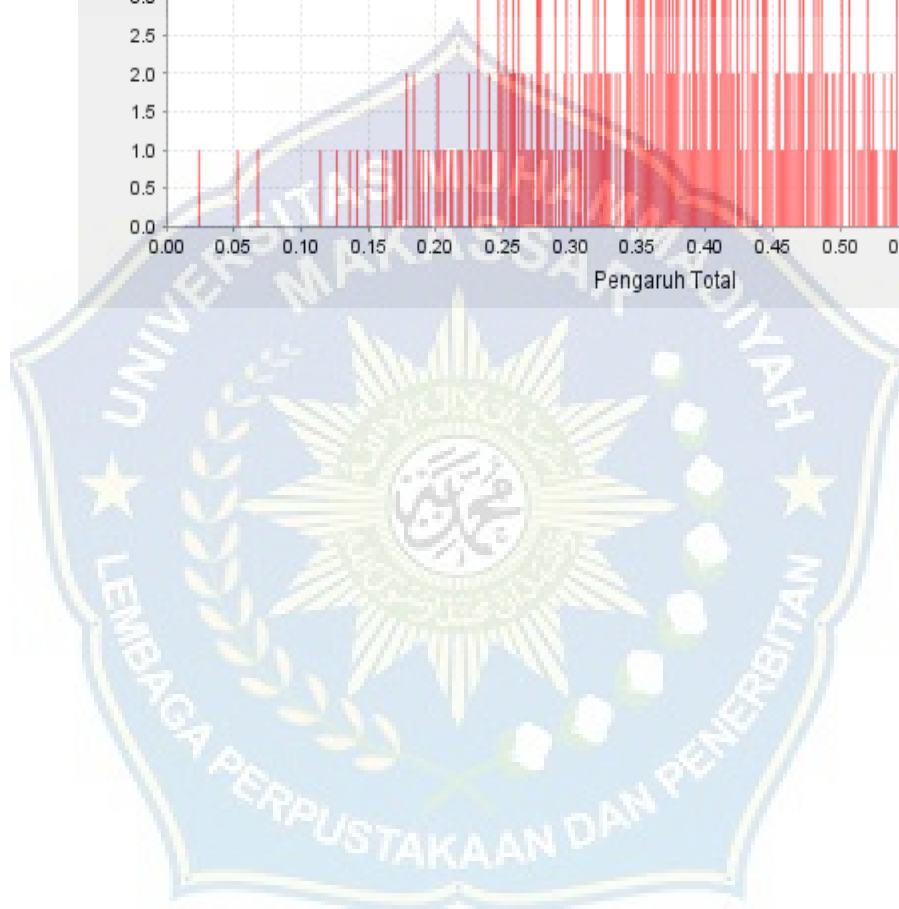
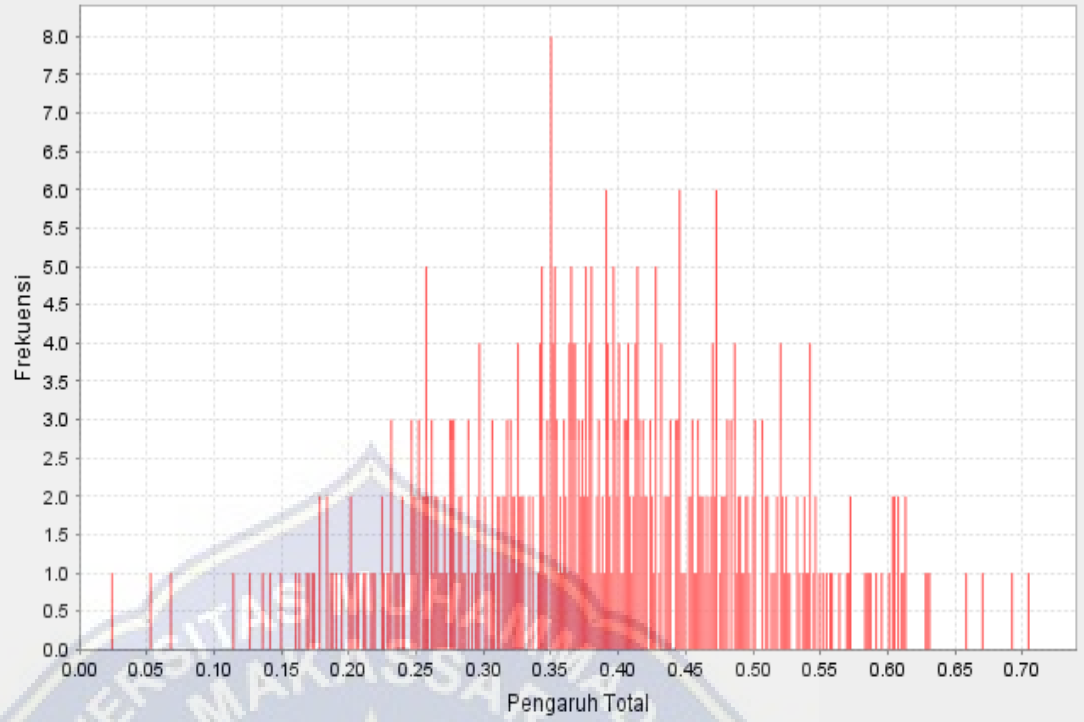
### MOTIVASI KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA



### STRESS KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA



# STRESS KERJA -> KEPUASAN KERJA





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Januwardin  
Nim : 105021103121  
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:


No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	16 %	25 %
3	Bab 3	13 %	15 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 09 Agustus 2023  
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nursulhys H. Hujun, M.I.P.  
NPM. 964 591

# BAB I Januwardin - 105021103121 by Tahap Tutup



**Submission date:** 09-Aug-2023 07:52AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2143290470

**File name:** BAB\_J.docx (153.04K)

**Word count:** 1339

**Character count:** 8910

**10%**  
SIMILARITY INDEX

**12%**  
INTERNET SOURCES

**9%**  
PUBLICATIONS

**7%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



**1** [riset.unisma.ac.id](http://riset.unisma.ac.id)  
Internet Source

**3%**

**2** Submitted to Unika Soegijapranata  
Student Paper

**3%**

**3** Submitted to Universitas Putera Batam  
Student Paper

**2%**

**4** Submitted to Universitas Pamulang  
Student Paper

**2%**

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%



# BAB II Januwardin -

105021103121

by Tahap Tutup



**Submission date:** 09-Aug-2023 07:52AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2143290661

**File name:** BAB\_II.docx (1.01M)

**Word count:** 2503

**Character count:** 17068

**16%** SIMILARITY INDEX      **19%** INTERNET SOURCES      **11%** PUBLICATIONS      **10%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Diponegoro</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>portaluqb.ac.id:808</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>7</b>	<b>openjournal.unpam.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>



Exclude quotes    On  
Exclude bibliography    On

Exclude matches    < 2%

# BAB III Januwardin - 105021103121 by Tahap Tutup



**Submission date:** 09-Aug-2023 07:53AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2143290821

**File name:** BAB\_III.docx (397.91K)

**Word count:** 664

**Character count:** 4519

**13%** SIMILARITY INDEX  
**13%** INTERNET SOURCES  
**6%** PUBLICATIONS  
**4%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jimfeb.ub.ac.id">jimfeb.ub.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://www.jmest.org">www.jmest.org</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id">libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	2%



Exclude quotes On  
Exclude bibliography On  
Exclude matches < 2%

BAB IV Januwardin -  
105021103121  
by Tahap Tutup



**Submission date:** 09-Aug-2023 07:53AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2143291040

**File name:** BAB\_IV.docx (2.2M)

**Word count:** 4127

**Character count:** 26944

ORIGINALITY REPORT

7%  
SIMILARITY INDEX

9%  
INTERNET SOURCES

2%  
PUBLICATIONS

0%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.unibos.ac.id  
Internet Source

2 digilibadmin.unismuh.ac.id  
Internet Source



5%

3%

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches < 2%



BAB V Januwardin -

105021103121

by Tahap Tutup



---

**Submission date:** 09-Aug-2023 07:54AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2143291179

**File name:** BAB\_V.docx (22.44K)

**Word count:** 177

**Character count:** 1227

ORIGINALITY REPORT

5%  
SIMILARITY INDEX

5%  
INTERNET SOURCES

0%  
PUBLICATIONS

0%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.uinjkt.ac.id  
Internet Source

5%



Exclude quotes On

Exclude bibliography On

turnitin  
Exclude matches 2%

