

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA

OKTA WISUDAWATI HARRISMA
ANDRE DWIJANTO WITJAKSONO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
Email : oktawisudawati@gmail.com

Abstract Organizations need to pay attention employee particularly about need to achieve maximum results. Problems appear both internally and externally as it can affect the way employees work. Employees who experience stress when working indirectly hamper employees earning wages greater. Employees who earn wages are large or small it can not affect the employee in improving the quality of work before. This study aimed to test and analyze the influence of job stress on work productivity through job satisfaction study on PDAM City Of Surabaya. The sampling technique of this study is using area sampling with a sample size of 74 respondents. Based on causality test which be found that job stress has negative significant effect on work productivity, job stress has negative significant effect on job satisfaction, job satisfaction has positive significant effect on work productivity, and job stress a significant effect on work productivity through job satisfaction.

Keywords: job stress, job satisfaction and work productivity.

PENDAHULUAN

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Wuisan (2007: 128) mendefinisikan sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen harus memberi perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak

manajemen tidak dapat melakukan usaha dalam meningkatkan produktivitas.

Kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan karyawan terutama segala kebutuhannya dalam pencapaian hasil atau output yang maksimal dan berkualitas. Seperti masalah-masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal karena hal ini akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Masalah yang sangat berkaitan dalam mengurangi tekanan yang dialami karyawan, pemenuhan persepsi atau penilaian rasa puas karyawan yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi.

Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Luthans (2006: 441) mendefinisikan bahwa

stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Ardana,dkk (2009) dalam Faliza (2011) mengemukakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Karyawan yang mengalami stres di lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut dalam bekerja.

Robbins (2006: 806) menyatakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun dapat memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan yang mengakibatkan rendahnya rasa puas karyawan.

Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007) mengemukakan bahwa stres merupakan situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Luthans (2006: 246) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang pasti di dalam kepuasan dan produktivitas karyawan, tetapi tidak sebesar kebijakan konvensional yang mengasumsikan karyawan yang merasa senang sebagai karyawan yang produktif. Terdapat adanya hubungan sebab akibat kepuasan lebih mempengaruhi produktivitas karyawan daripada sebelumnya.

Chandradewi (2007) meneliti tentang hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas tenaga

kerja: studi pada perusahaan rokok PT Semanggi Agung Sejahtera, Tulungagung. Penelitian tersebut ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang bermakna antara stres kerja dengan tingkat produktivitas. Berbeda dalam penelitian Faliza (2011) tentang analisis pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh. Penelitian tersebut ditemukan adanya kepuasan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun kepuasan kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dibandingkan stres kerja.

Tunjungsari (2011) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia, Ltd Bandung. Penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

Wuisan (2007) meneliti tentang pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang negatif, dimana stres yang ada sekarang inipada PT Angkasa Pura I membuat kepuasan karyawan menurun.

Penelitian yang dilakukan Bockerman dan Ilmakunnas (2010) dalam judul penelitiannya *the job satisfaction-productivity nexus: a study using matched survey and register data ECHP (European Community Household Panel,*

mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan produktivitas, hal ini terkait omset karyawan mencakup faktor total di bidang manufaktur. Nurmalini (2008) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pusri ditemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT Pusri.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini mencoba mengembangkan penelitian-penelitian sebelumnya untuk mencari pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Berikut dijelaskan masing-masing tentang stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Stres Kerja

Wijono (2010: 122) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Luthans (2006: 441) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu

dan proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Mangkunegara (2008: 157) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Gibson,dkk (2011: 339) mendefinisikan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2005: 271) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Griffin dan Ebert (2005: 372) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang dari mengerjakan pekerjaan mereka.

Hasibuan (2008: 202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dariyo (2004: 78) menyatakan kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang dirasakan.

Handoko (1995: 193-194) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Wijono (2010: 98) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Produktivitas Kerja

Hasibuan (2008: 114) mengungkapkan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Faliza (2011: 43) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Sedarmayanti (2001) dalam Nuralini (2008: 227) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Ndraha (1999: 44) mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Robbins dan Judge (2008: 401), stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas

mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Ardana, dkk (2009) dalam Faliza (2011: 32) menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007: 132) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Luthans (2006: 308) mengemukakan bahwa salah satu bentuk permasalahan psikologi yang timbul sebagai dampak dari adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah munculnya ketidakpuasan akan pekerjaan. Ketidakpuasan akan pekerjaan ini sebenarnya lebih dipengaruhi oleh adanya penyimpangan antara harapan dengan keadaan yang sesungguhnya.

Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007: 132) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja

Robbins (2006: 806) menyatakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Umar (2005: 36) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Luthans (2006: 246) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang pasti di dalam kepuasan dan produktivitas karyawan, tetapi tidak sebesar kebijakan konvensional yang mengasumsikan karyawan yang merasa senang sebagai karyawan yang produktif. Meskipun terdapat bukti penelitian terbaru yang mendukung adanya hubungan sebab akibat dimana kepuasan lebih mempengaruhi produktivitas karyawan daripada sebaliknya

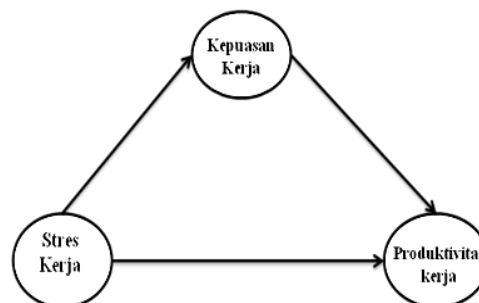
Robbins dan Judge (2008: 113) mengemukakan bahwa pekerjaan yang bahagia cenderung lebih produktif, organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan kurang puas. Karyawan yang merasa kurang puas akan mengakibatkan rendahnya

produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Faliza (2011: 81) menyatakan kepuasan kerja sangatlah penting artinya dalam lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan hubungan yang positif antara karyawan dengan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang optimal dapat dihasilkan dari karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Nurmalini (2008: 231) mengemukakan bahwa perusahaan berusaha memberikan yang terbaik bagi anggota organisasi yang terbaik. Searah perjalanannya karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan produktivitasnya. Timbal balik dari perusahaan untuk menjaga dan meningkat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Pola pengaruh antar variabel di atas dikaitkan dengan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Hipotesis

- H1: Ada pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja
- H2: Ada pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja
- H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
- H4: Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan melihat hubungan variabel terhadap obyek yaitu penelitian kausal (sebab-akibat). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PDAM Kota Surabaya yang berjumlah 91 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 74 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *area sampling*.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga kelompok variabel, yaitu variabel eksogen (*independent*), variabel endogen (*dependent*), dan variabel mediasi (*intervening*). Variabel eksogennya adalah stres kerja. Variabel endogennya adalah produktivitas kerja. Sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Stres Kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi yang menyimpang terhadap fisik maupun psikologi akibat adanya tuntutan yang berlebihan dalam proses pencapaian hasil kerja. Robbins (2006: 796-797) mengemukakan bahwa stres kerja dapat diukur melalui : (1) tuntutan tugas; (2) tuntutan peran; (3) tuntutan antar pribadi; (4) struktur organisasi; (5) kepemimpinan organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan mengenai harapan dalam

memperoleh balas jasa yang setimpal terhadap pekerjaannya. Luthans (2006: 243) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui : (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) promosi kerja; (4) pengawasan kerja; (5) rekan kerja.

Produktivitas kerja adalah suatu sikap karyawan yang selalu mempunyai usaha untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja dan memanfaatkan waktu secara efisien sesuai tujuan organisasi. Sutrisno (2009: 107) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui : (1) kemampuan; (2) meningkatkan hasil yang dicapai; (3) semangat kerja; (4) pengembangan diri; (5) mutu; (6) efisiensi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan 5 skala likert), wawancara, dan observasi. Uji keandalan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan bantuan program *software SMART PLS* versi 2.0.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menggunakan statistik rata-rata (*MEAN*) dengan kategori berdasarkan *Three-box Method*. Analisis inferensial menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software SMART PLS* versi 2.0.

HASIL

Berdasar hasil penelitian, dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel penelitian. Deskripsi dari masing-masing variabel penelitian ini juga dijelaskan dari tiap indikator pembentuknya.

Skor rata-rata variabel stres kerja adalah sebesar 2,29. Hal itu dapat diartikan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki stres kerja yang rendah. Skor rata-rata indikator

tuntutan tugas adalah sebesar 2,18. Hal itu dapat diartikan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tuntutan tugas yang rendah tentang pekerjaan mereka. Indikator kedua dari stres kerja yaitu tuntutan peran yang mempunyai skor rata-rata sebesar 2,32. Hal itu dapat diartikan bahwa tuntutan peran yang terjadi pada responden tergolong rendah.

Skor rata-rata indikator tuntutan antarpribadi adalah sebesar 2,43. Hal itu berarti tuntutan antarpribadi yang terjadi pada responden tergolong sedang. Skor rata-rata indikator keempat yaitu struktur organisasi mempunyai skor rata-rata sebesar 2,08. Hal itu berarti struktur organisasi yang ada termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan skor rata-rata indikator kelima yaitu kepemimpinan organisasi sebesar 2,44. Hal ini berarti kepemimpinan organisasi yang terjadi pada responden tergolong sedang.

Skor rata-rata variabel produktivitas kerja adalah sebesar 3,72. Hal itu dapat diartikan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Skor rata-rata indikator kemampuan sebesar 3,89. Hal ini berarti kemampuan yang terjadi pada responden tergolong tinggi. Skor rata-rata indikator kedua yaitu meningkatkan hasil yang dicapai mempunyai skor rata-rata sebesar 3,75. Hal ini berarti meningkatkan hasil yang dicapai yang terjadi pada responden tergolong tinggi.

Skor rata-rata indikator ketiga yaitu semangat kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 3,70. Hal ini berarti semangat kerja yang terjadi pada responden tergolong tinggi. Skor rata-rata indikator keempat yaitu pengembangan diri mempunyai skor rata-rata sebesar 3,64. Hal ini berarti pengembangan diri yang terjadi pada responden tergolong sedang. Skor rata-rata indikator kelima yaitu mutu mempunyai skor rata-rata sebesar 3,65. Hal ini berarti pengembangan

diri yang terjadi pada responden tergolong sedang. Sedangkan skor rata-rata indikator keenam yaitu efisiensi mempunyai skor rata-rata sebesar 3,69. Hal ini berarti pengembangan diri yang terjadi pada responden tergolong tinggi.

Skor rata-rata variabel ketiga yaitu kepuasan kerja adalah sebesar 3,63. Hal ini berarti kepuasan kerja yang dialami responden tergolong sedang. Skor rata-rata indikator pekerjaan itu sendiri mempunyai skor sebesar 3,92. Hal ini berarti pekerjaan itu sendiri yang terjadi pada responden tergolong tinggi. Skor rata-rata indikator kedua yaitu gaji mempunyai skor rata-rata sebesar 3,72. Hal ini berarti gaji yang dimiliki pada responden tergolong tinggi.

Skor rata-rata indikator ketiga yaitu promosi kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 3,22. Hal ini berarti promosi kerja yang terjadi pada responden tergolong sedang. Skor rata-rata indikator keempat yaitu pengawasan kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 3,47. Hal ini berarti pengawasan kerja yang terjadi pada responden tergolong sedang. Sedangkan skor rata-rata kelima yaitu rekan kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 3,85. Hal ini berarti rekan kerja yang terjadi pada responden tergolong tinggi.

Analisis inferensial menggunakan *PLS*. Hasil analisis *PLS* dalam penelitian ini meliputi *outer model* (*convergent validity*, *discriminant validity*, *croanbach alpha* dan *composite reliability*) dan *inner model* (analisis *R-Square* dan uji kausalitas). Hasil *outer loading* pada penelitian ini masing-masing menunjukkan nilai *Convergent Validity* > 0,50 dan *Diskriminan Validity* menunjukkan nilai \sqrt{AVE} > *Latent Variabel Correlations* sehingga seluruh indikator merupakan bagian dari variabel.

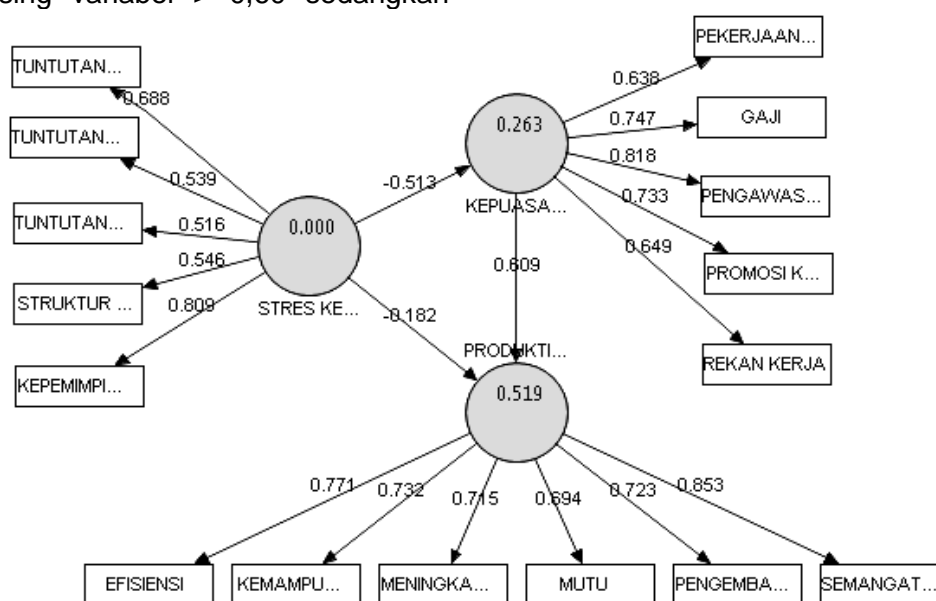
Tabel 1 Output Croanbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Output Croanbach Alpha	Output Composite Reliability
Stres kerja	0.62	0.76
Kepuasan kerja	0.76	0.84
Produktivitas kerja	0.76	0.88

Tabel 1 dapat diketahui hasil *croanbach alpha* untuk masing-masing variabel > 0,60 sedangkan

composite reliability untuk masing-masing variabel > 0,70 sehingga variabel-variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

Hasil *inner model* dapat diketahui dari analisis *R-Square* dan uji kausalitas. Berdasar pengolahan data dengan *PLS*, dihasilkan nilai *R-Square* besarnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 26,3%. Nilai *R-Square* pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 51,8%.



Gambar 1 Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji kausalitas pada penelitian ini dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Total Effect

	Original Sample	T-Statistic	Ket
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.60	5.51	Sig
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.51	4.64	Sig
Stres Kerja -> Produktivitas Kerja	-0.49	4.08	Sig

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien

parameter sebesar -0,49 dan signifikan pada 5% (t hitung > 1,96). Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien parameter sebesar -0,51 dan signifikan pada 5% (t hitung > 1,96). Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien parameter sebesar 0,60 dan signifikan pada 5% (t hitung > 1,96)

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh karena telah memenuhi nilai signifikan dan dapat digunakan sebagai syarat lebih lanjut dalam menentukan variabel mediasi.

Pada Tabel 3 dapat diketahui adanya efek pengaruh langsung yang dimana variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai koefisien sebesar -0,49. Sedangkan efek pengaruh tidak langsung yang dimana variabel stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar -0,31.

Tabel 3 Hasil Indirect Effect dan Direct Effect

Pengaruh	Koefisien Pengaruh
Stres kerja → Produktivitas kerja	-0.49
Stres kerja → Kepuasan kerja → Produktivitas kerja	-0,31

Jadi dapat disimpulkan bahwa efek pengaruh tidak langsung lebih besar pengaruhnya daripada efek pengaruh langsung sehingga variabel kepuasan kerja dapat diterima menjadi variabel mediasi antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator kepemimpinan organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator lain yang mengukur variabel stres kerja. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil skor rata-rata sebesar 2.44 maka dapat dikatakan bahwa indikator kepemimpinan organisasi lebih kuat dalam mengukur variabel stres kerja dibandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan hasil dari uji analisis deskriptif telah diketahui bahwa stres kerja yang terjadi termasuk dalam kategori rendah dengan hasil skor rata-rata sebesar 2.29. Hal ini berarti karyawan menilai bahwa kepemimpinan yang ada pada departemen produksi dapat menimbulkan rasa cemas atau takut

yang berlebihan pada karyawan dalam bekerja walaupun stres kerja yang terjadi dalam taraf yang rendah.

Hasil *inner model* dari estimasi *total effect* telah diketahui adanya pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh nilai estimasi koefisien -0.49 dengan nilai *T-statistic* sebesar 4.08. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti ke lima indikator dari variabel stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi yang terjadi akan dapat menurunkan produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2008: 401) mengemukakan bahwa stres kerja yang terjadi dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faliza (2011) yang mengemukakan bahwa stres kerja yang terjadi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator struktur organisasi memperoleh nilai rata-rata terendah dari indikator lain yang mengukur variabel stres kerja. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil skor rata-rata sebesar 2.08 maka dapat dikatakan bahwa indikator struktur organisasi bukan pembentuk utama dalam variabel stres kerja. Sedangkan hasil dari uji analisis deskriptif telah diketahui bahwa stres kerja yang terjadi termasuk dalam kategori rendah dengan hasil skor rata-rata sebesar 2.29. Hal ini berarti karyawan merasa bahwa struktur organisasi yang ada sudah baik

sehingga karyawan mengalami stres kerja pada taraf yang rendah.

Hasil *inner model* dari estimasi *total effect* telah diketahui adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai estimasi koefisien -0.51 dengan nilai *T-statistic* sebesar 4.64. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti ke lima indikator dari variabel stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi yang terjadi akan dapat menurunkan kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006: 806) dan Luthans (2006: 308) mengemukakan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat membuat menurunnya kepuasan kerja. Begitu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuisan (2007) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif, dimana stres yang ada dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.92 dan indikator promosi kerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3.22. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri lebih kuat dalam variabel kepuasan kerja dan indikator promosi kerja bukan pembentuk utama dalam mengukur variabel kepuasan kerja. Sedangkan hasil dari uji analisis deskriptif telah diketahui bahwa kepuasan kerja yang terjadi termasuk dalam kategori sedang dengan hasil skor rata-rata sebesar 3.63. Hal ini berarti karyawan

merasakan puas pada pekerjaan yang dilakukan tetapi karyawan merasa tidak cukup terhadap promosi kerja yang ada pada departemen produksi sehingga kepuasan kerja yang terjadi masih dalam taraf sedang.

Hasil *inner model* dari estimasi *total effect* telah diketahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh nilai estimasi koefisien 0.60 dengan nilai *T-statistic* sebesar 5.51. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti ke lima indikator dari variabel kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi kerja, pengawasan kerja dan rekan kerja yang terjadi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan beberapa pendapat Luthans (2006: 246), Kreitner dan Kinicki (2005: 272) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi pula. Begitu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faliza (2011) dan Nurmalini (2008) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Hasil dari distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator kemampuan memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator lain yang mengukur variabel produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil skor rata-rata sebesar

3.89 maka dapat dikatakan bahwa indikator kemampuan merupakan pembentuk utama dalam variabel produktivitas kerja. Sedangkan hasil dari uji analisis deskriptif telah diketahui bahwa produktivitas kerja yang terjadi termasuk dalam kategori tinggi dengan hasil skor rata-rata sebesar 3.72.

Hasil *inner model* dari estimasi *total effect* yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dengan produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan nilai estimasi koefisien -0.49. Pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai estimasi koefisien -0.51. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan nilai estimasi koefisien 0.60. Pengujian efek mediasi dapat diketahui apabila pengujian efek pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja (*indirect effect*) lebih besar koefisien nilai pengaruhnya daripada pengujian efek pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja (*direct effect*) maka kepuasan kerja dapat diterima sebagai variabel mediasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan menurunkan produktivitas kerja. Hal ini karena kelima indikator dari stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi yang terjadi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan yang menurun akan menurunkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan, sebagai berikut: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan produktivitas kerja.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang terjadi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja

Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja yang terjadi dapat menurunkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan menurunkan produktivitas kerja.

Berdasar hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan maka dapat dipaparkan beberapa masukan, sebagai berikut: perusahaan diharapkan lebih memperhatikan perilaku karyawan terutama dalam hal kepemimpinan organisasi. Hal ini bisa dimulai dengan memperbaiki pola kepemimpinan yang ada dengan cara melakukan pendekatan individu ataupun perusahaan. Selain itu mencoba cara baru seperti mengadakan simulasi tentang manajemen stres.

Perusahaan diharapkan membuat program promosi untuk karyawan. Hal ini bisa dengan memberikan penghargaan lewat prestasi kerja, inovasi yang ditawarkan karyawan dan

penghargaan masa kerja. Dengan adanya promosi, karyawan diharapkan lebih semangat sehingga stres kerja dapat ditekan.

Untuk penelitian selanjutnya dapat dikaji lebih dalam penelitian pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan memasukan variabel lain. Contohnya: kepemimpinan, karena variabel ini diduga memiliki peran dalam mempengaruhi stres kerja dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bockerman, Petri dan Ilmakunnas, Pekka. 2010. The job satisfaction-productivity nexus:A study using matched survey and register data. *Journal of Economic Reserch*. Industrial Relations. Vol.48, No.1, Pg.73-96. (www.emeraldinsight.com, diakses 15 Maret 2012).
- Chandradewi, Uji. 2007. Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Studi pada perusahaan rokok PT. Semanggi Agung Sejahtera, Tulungagung. Tesis tidak dipublikasikan. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga.
- Dariyo, Agus. 2004. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta:Grasindo. (<http://books.google.co.id/books>, diakses 2 April 2012).
- Faliza, Nur. 2011. Analisis pengaruh kepuasan dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh. Tesis tidak dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana. Univeristas Sumatera Utara.
- Gibson, James L.,dkk. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1. Terjemahan oleh Nunuk Admarni. 2011. Jakarta : Binapura Aksara.
- Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald. *Bisnis*. Jilid 1. Edisi Tujuh. Terjemahan oleh Benyamin Molan. 2005. Jakarta : Indeks.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara. (<http://books.google.co.id/books>, diakses 2 April 2012).
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Lima. Terjemahan oleh Erly Suandy. 2005. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, J. Fred. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono,dkk. 2006. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung : Rosda.
- Ndahra, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurmalini.2008. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.VI, No.1, Pg.222-234. (<http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/6108222235.pdf>, diakses 15 Maret 2012).
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Benyamin Molan. 2006. Klaten : PT INTAN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi 12. Terjemahan oleh Diana Angelica. 2008. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (<http://books.google.co.id/books>, diakses 5 Mei 2012).

- Tunjungsari, P. 2011. The Influence Job Stress To The Employee's Job Satisfaction: At Head Office PT. Pos Indonesia, Ltd Bandung. *Journal of Economic Computer*. Vol.1, No.1, Pg.1-14. (<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/492/jbptunikompp-gdl-penitunjun-24596-7-jurnal.pdf>, diakses 15 Maret 2012).
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka. (<http://books.google.co.id/books>, diakses 3 Mei 2012).
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Wuisan, Argo B. 2007. Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.3, No.2, Pg.128-132. (<http://isid.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3207128132.pdf>, diakses 15 Maret 2012).