

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI POLTEKKES KEMENKES SURAKARTA  
JURUSAN ORTOTIK PROSTETIK**

**Afia Halida Nadiaty<sup>1)</sup>**

**Amin Wahyudi<sup>2)</sup>**

**Untung Sriwidodo<sup>3)</sup>**

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> afiahalida93@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research is conducted to know the significancy between: (1) Workload to the Work motivation; (2) Job stress to the Work motivation; (3) Workload to the productivity; (4) Job stress to the wards productivity; (5) Work motivation to the productivity; (6) Workload to the productivity with Work motivation as an intervening variable; (7) Job stress to the productivity with Work motivation as an intervening variable in the Polytechnic of the Kemenkes Surakarta Department of Prosthetic Orthotics. The population is the employee of the Polytechnic of the Kemenkes Surakarta Department of Prosthetic Orthotics 2019 as many as 32 persons. Samples were taken by total sampling of 32 people. The technique of gathering the data is using inquiry sheet validity test and reliability test. The analysis technique uses double regression with classical assumption. The conclusion of the research; (1) Workload has a negative and significant effect on Work motivation. (2) Job stress has a negative and significant effect on Work motivation. (3) Workload has a negative and significant effect on productivity. (4) Job stress has a negative and significant effect on productivity. (5) Work motivation has a positive and significant effect on productivity. (6) Work motivation mediates the effect of workload on productivity. (7) Work motivation mediates the effect of work stress on productivity.*

**Keywords:** *Workload, Job Stress, Work motivation, Productivity.*

**PENDAHULUAN**

Politeknik Kesehatan Surakarta merupakan salah satu dari 38 Politeknik Kesehatan (Poltekkes) di bawah Kementerian Kesehatan yang berdiri sejak tahun 2001. Salah satu jurusan yang ada di Poltekkes Kemenkes Surakarta yaitu Jurusan Ortotik Prostetik yang berdiri sejak tahun 2003.

Jurusan Ortotik Prostetik mulai dibuka pada tahun 2003 dan saat ini mempunyai 2 (dua) Program Studi yaitu Diploma III dan Diploma IV yang diselenggarakan untuk mencetak lulusan Ahli Madya Ortotik Prostetik (A.Md) dan Sarjana Sain Terapan (S.Tr) yang profesional. Tenaga Ortotik Prostetik profesional adalah tenaga kesehatan yang mampu melaksanakan pelayanan kesehatan dalam hal membuat dan memperbaiki Ortose (alat penguat anggota gerak) dan Protese (anggota gerak tiruan), mencegah dan mengoreksi kecacatan serta memperbaiki estetika dengan memandang manusia seutuhnya sehingga dapat hidup mandiri. Jumlah SDM di Jurusan Ortotik Prostetik ada 32 orang baik dosen dan staffnya sedangkan jumlah mahasiswa Ortotik Prostetik

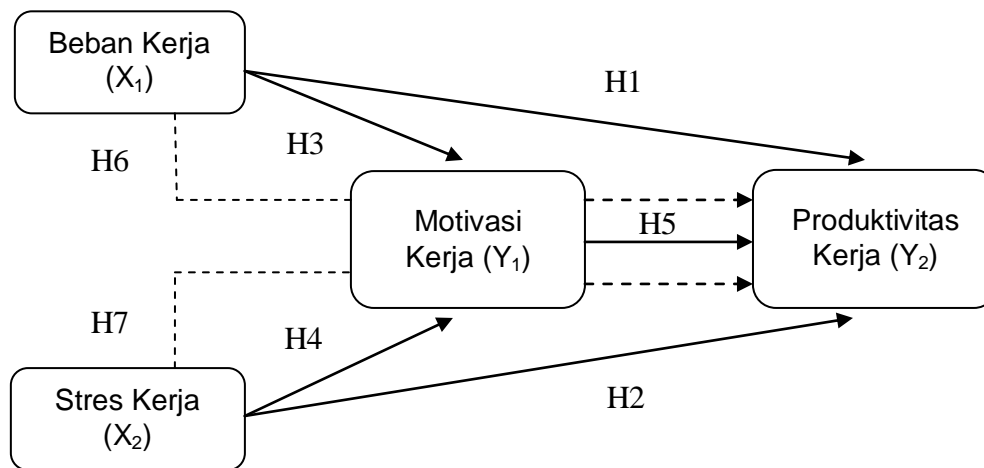
adalah 630 mahasiswa. Dengan banyaknya jumlah mahasiswa tidak sebanding dengan jumlah SDM yang dimiliki Potekkes Surakarta maka SDM Jurusan Ortotik Prostetik dituntut untuk bekerja produktif. Sesuai dengan Undang-Undang 12 Tahun 2017 beban kerja yang harus dilaksanakan dosen adalah 12 (dua belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas. Dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks.

Banyaknya tuntutan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dosen, ditambah kondisi lingkungan dan faktor pencetus lainnya apabila dosen tidak dapat menyesuaikan diri maka hal ini akan memberikan tekanan/ketegangan bagi dosen yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang disebut stres. Dengan demikian produktivitas akan semakin berkurang ketika beban kerja terlalu melebihi batas kemampuan karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan stres kerja semakin tinggi. Keberhasilan Institusi salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas

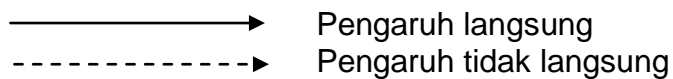
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 3 variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini variabel independen adalah *workload* (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>).
2. Variabel intervening adalah variabel yang memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>)
3. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y<sub>2</sub>)

## LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Menurut Soeprihanto (dalam Musdalifah, 2017) bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan Penelitian Musdalifah (2017) diketahui bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi beban kerja, semakin menurunnya produktivitas kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap produktivitas kerja

Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Handoko (2012: 200) mengungkapkan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres

tergantung pada reaksi karyawan. Berdasarkan penelitian Harrisma (2013) didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **3. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja**

Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dikenakan oleh satu tugas dapat mengganggu kinerja kegiatan lain yang dilakukan secara bersama. Robbin (2013) menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Anoraga, 2015). Berdasarkan penelitian Anita (2013) menunjukkan hasil adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### **4. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang pasti dialami oleh karyawan dan seringkali diasosiasikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan. Menurut Mangkunegara (2013: 157). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Martini (2010) menunjukkan hasil adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap motivasi kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### **5. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja**

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2013: 41). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) yaitu diketahui adanya peningkatan produktivitas kerja dengan pemberian motivasi. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

### **6. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja**

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat menentukan karyawan memiliki produktivitas kerja atau tidak juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Adhani (2013) mengatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pajar (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik

pekerjaan-keluarga dengan produktivitas kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>6</sub>: Beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja.

## **7. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja**

Dilihat dari penelitian sebelumnya bahwa stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Solihin (2014), menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>7</sub>: Stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik.

### **Populasi**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik pada tahun 2019 sebesar 32 pegawai.

### **Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah metode di mana sampel sama dengan jumlah populasi. Alasan memilih total sampling menurut Sugiyono (2014) bahwa populasi tidak mencukupi 100 orang. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 32 orang.

### **Definisi operasional Variabel**

#### **1. Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) Pemahaman substansi dasar tentang bekerja; (2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan; (3) Menyelesaikan tugas yang menantang; (3) Sikap terhadap waktu (dalam Utama, 2015: 3715).

#### **2. Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

Perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Ketidakpuasan; (2) Kecemasan; (3) Perubahan produktivitas; (4) Absensi, Robbins (2015: 598).

#### **3. Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>)**

Sikap pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Arah Perilaku; (2) Kegigihan; (3) Tingkat usaha. (Julia 2014: 2415).

#### 4. Produktivitas Kerja ( $Y_2$ )

Kemampuan pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Indikator untuk mengukur produktivitas yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Dayu (2015: 37) (1) Hasil Kerja; (2) Efektivitas; (3) Efisien; (4) Kemampuan Kerja.

#### Teknik Pengumpulan Data Interview

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik.

#### Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonversikan kedalam skala pengukuran Likert.

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel *workload* ( $X_1$ ) memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $p$  value 0,05) yaitu ( $r_{hitung} > 0,254$ ) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $p$  value 0,05) yaitu ( $r_{hitung} > 0,254$ ) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 10 butir pertanyaan untuk variabel Motivasi kerja ( $Y_1$ ) memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $p$  value 0,05) yaitu ( $r_{hitung} > 0,254$ ) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja ( $Y_2$ ) memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $p$  value 0,05) yaitu ( $r_{hitung} > 0,254$ ) dinyatakan valid

##### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas 6 butir pertanyaan untuk variabel *workload* ( $X_1$ ) memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha	Hasil
Beban Kerja	0,674	Reliabel
Stres Kerja	0,678	Reliabel
Motivasi kerja	0,904	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,902	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

##### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,892; 0,961; 0,774 > 0,10 dan nilai VIF 1,121; 1,162; 1,292 < 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	Nilai run 16; p 0,05 7-19	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,097; 0,506; 0,074 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp. Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,917 > 0,005	Tidak terjadi normalitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

### Regresi Linear Berganda 1

Menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda 1**

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	70,945	6,937		10,227	0,000
Beban Kerja	-0,430	0,169	-0,298	-2,552	0,013
Stres Kerja	-0,498	0,168	-0,347	-2,968	0,004
F	= 8,312				
Sig. F	= 0,001				
R square	= 0,226				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Persamaan regresi linear berganda 1 adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 70,495 - 0,430 X_1 - 0,498 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 70,495$  berarti apabila variabel beban kerja dan variabel stres kerja, sama dengan nol, maka variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 70,495.

$b_1 = -0,430$  berarti variabel beban kerja akan menurunkan variabel motivasi kerja bernilai negatif sebesar 0,430 dengan asumsi variabel stres kerja konstan.

$b_2 = -0,498$  berarti variabel stres kerja akan menurunkan variabel motivasi kerja bernilai negatif sebesar 0,498 dengan asumsi variabel beban kerja konstan.

### Uji F pada persamaan regresi linear berganda 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F Persamaan regresi linear berganda 1 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,312 >  $F_{tabel}$  3,16 dan nilai *Sig.* sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel beban kerja dan variabel stres kerja, dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada persamaan regresi linear berganda 1

Berdasarkan hasil uji determinasi Persamaan regresi linear berganda 1 diketahui bahwa nilai adjusted  $R$  square sebesar 0,226 yang mengandung arti bahwa 22,6% variasi besarnya variabel motivasi kerja bisa dijelaskan oleh variasi variabel beban kerja dan variabel stres kerja. Sedangkan sisanya 77,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

### Regresi Linear Berganda 2

Menguji pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. Hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda 2**

Model	B	Std. Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	39,655	7,258		5,464	0,000
Workload	-0,322	0,111	-0,299	-2,908	0,005
Stres Kerja	-0,458	0,112	-0,429	-4,094	0,000
Motivasi kerja	0,177	0,082	0,237	2,148	0,036
F	= 16,650				
Sig. F	= 0,000				
R square	= 0,471				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Persamaan regresi linear berganda 2 adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 39,655 - 0,322 X_1 - 0,458 X_2 + 0,177 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 39,655$  berarti apabila variabel beban kerja, variabel stres kerja, dan variabel motivasi kerja sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja bernilai positif sebesar 39,655.

$b_1 = -0,322$  berarti variabel beban kerja akan menurunkan variabel produktivitas kerja bernilai negatif sebesar 0,322 dengan asumsi variabel stres kerja, dan variabel motivasi kerja konstan.

$b_2 = -0,458$  berarti variabel stres kerja akan menurunkan variabel produktivitas kerja bernilai negatif sebesar 0,458 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel beban kerja konstan.

$b_3 = 0,177$  berarti variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel produktivitas Kerja bernilai positif sebesar 0,177 dengan asumsi variabel beban kerja dan variabel stres kerja konstan.

### Uji F pada persamaan regresi linear berganda 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F Persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,650 >  $F_{tabel}$  3,16 dan nilai  $Sig.$  sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel beban kerja, variabel stres kerja, dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.



### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada persamaan regresi linear berganda 2

Berdasarkan hasil uji determinasi Persamaan regresi linear berganda 2 diketahui bahwa nilai adjusted  $R$  square sebesar 0,471 yang mengandung arti bahwa 47,1% variasi besarnya variabel produktivitas kerja bisa dijelaskan oleh variasi variable beban kerja, variabel stres kerja, dan variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya 52,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

### Uji Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh workload terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi kerja

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (-0,298 \times 0,237) = -0,070$$

- b. Pengaruh stres kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi kerja

$$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (-0,347 \times 0,237) = -0,082$$

### Uji Sobel Test

- a. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sobel test sebesar  $2,092 > t_{tabel}$  2,048 dan  $p$ -value sebesar  $0,036 < 0,05$ , artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sobel test sebesar  $2,154 > t_{tabel}$  2,048 dan  $p$ -value sebesar  $0,031 < 0,05$ , artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketujuh pada penelitian ini dapat diterima atau  $H_7$  diterima.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,428 < t_{tabel}$  -2,048 dan nilai Sig sebesar  $0,001 < 0,05$ , yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel beban kerja secara individual mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima atau  $H_1$  diterima.

Temuan survei juga menunjukkan bahwa karyawan Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik merasakan beban kerja yang dikerjakan terlalu banyak karena adanya peran ganda yaitu dosen dan struktural institusi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja seperti seringnya meninggalkan kelas untuk rapat dengan struktural.

#### 2. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,891 < t_{tabel}$  -2,048 dan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel stres kerja secara individual mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima atau  $H_2$  diterima.

Temuan survey juga menunjukkan bahwa stres kerja karyawan Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik cukup tinggi dimana mahasiswa yang sangat banyak harus diampu oleh dosen dan instruktur yang kurang sebanding.

#### 3. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,908 < t_{tabel}$  -2,003 dan nilai Sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ ,

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima atau  $H_3$  diterima.

#### 4. Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,094 < t_{tabel} -2,003$  dan nilai *Sig.* sebesar  $0,000 < 0,05$ , yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima atau  $H_4$  diterima.

#### 5. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari Persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,148 > t_{tabel} 2,003$  dan nilai *Sig.* sebesar  $0,036 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini dapat diterima atau  $H_5$  diterima.

Dalam temuan pada survei yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja dapat membuat produktivitas kerja karyawan semakin tinggi sehingga bagian manajemen Jurusan Ortotik Prostetik harus dapat memberikan motivasi yang bisa berupa pelatihan, *family gathering*, sarasehan dan lain lain.

#### 6. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*

Hasil perhitungan koefisien jalur adalah pengaruh langsung yang diberikan  $X_1$  terhadap  $Y_2$  sebesar  $-0,299$ . Pengaruh tidak langsung  $X_1$  melalui  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  adalah perkalian antara nilai beta  $X_1$  terhadap  $Y_1$  dengan nilai beta  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  yaitu  $-0,298 \times 0,237 = -0,070$ . Maka pengaruh total yang diberikan  $X_1$  terhadap  $Y_2$  adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $-0,299 - 0,070 = -0,369$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,299$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,070$  yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung  $X_1$  melalui  $Y_1$  mempunyai pengaruh signifikan terhadap  $Y_2$ .

#### 7. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*

Hasil perhitungan koefisien jalur adalah pengaruh langsung yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  sebesar  $-0,429$ . Pengaruh tidak langsung  $X_2$  melalui  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  adalah perkalian antara nilai beta  $X_2$  terhadap  $Y_1$  dengan nilai beta  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  yaitu  $-0,347 \times 0,237 = -0,082$ . Maka pengaruh total yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $-0,429 - 0,082 = -0,511$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,429$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,082$  yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh

langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung  $X_2$  melalui  $Y_1$  mempunyai pengaruh signifikan terhadap  $Y_2$ .

### **Kebijakan**

Upaya yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah agar Poltekkes Kemenkes Surakarta dapat menyesuaikan beban kerja dosen dan staffnya dengan menetapkan beban kerja sesuai dengan kompetensi SDM yang ada. Selain itu juga diharapkan Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik dapat menambah SDM untuk mencukupi kebutuhan kegiatan mengajar.

Poltekkes Kemenkes Surakarta dapat memberikan tuntutan tugas yang sesuai dengan kemampuan SDMnya serta menciptakan persaingan sehat dalam kantor untuk masing-masing karyawan. Se jauh ini masih ada ketidakjelasan tugas antara atasan dan bawahan, sebaiknya ada perbedaan dan penentuan tugas yang jelas untuk meminimalisir stress kerja agar produktivitas kerja optimal.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa seluruh hasil pengaruh tidak langsung motivasi kerja yang menghubungkan beban kerja maupun stres kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung antar variabel, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa sebaiknya untuk menciptakan produktivitas kerja yang optimal dengan beban kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat diadakan training motivasi rutin agar motivasi kerja para SDM di Poltekkes Kemenkes Surakarta dapat selalu terjaga. Adapun yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan pelatihan, *family gathering*, dan sarasehan antar karyawan.

### **KESIMPULAN**

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai, maka semakin rendah motivasi kerja yang dialami. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja pegawai, maka semakin rendah motivasi kerja yang dialami. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja pegawai, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja memediasi antara pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa munculnya beban kerja yang dialami oleh pegawai secara tidak langsung dapat menurunkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Motivasi kerja memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa munculnya stres kerja yang dialami oleh pegawai secara tidak langsung dapat menurunkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dayu Musdalifah. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dalam Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, hal. 6441-6470.
- Handoyo. 2011. *Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja*. Jakarta; Bumi Aksara

- Hidayat, Aji Syarif. 2018. "Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja dan Turnover Intention". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11 No. 1, hal. 51-66.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramita, Mirtha. 2017. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Motivasi kerja pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, hal. 6441-6470.
- Puspitasari, Ayu. 2012. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi kerja". *JEJAK*, Vol. 5, No. 1, hal 73-81.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial RI Nomor: 298/MENKES-KESOS/SK/IV/2001 tanggal 16 April 2001
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1988/Menkes/Per/2011 tanggal 27 September 2011
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi Eko. 2008. "Motivasi kerja sebagai Pemeditasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Octa Mitranusa Persada Kepanjen". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 6, No. 1, hal. 49-55.
- Srimulyani, Veronika Agustini. 2014. "Pengaruh Mediasi Motivasi kerja pada Hubungan Workload dan Produktivitas Kerjaonal". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11, No. 3, hal. 95-109.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utama, Dewa Gede Andika Satria. 2015. "Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerjaonal dan Turnoverintention". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.11, hal. 3703-3737.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Zakaria, Diapinsa Gema. 2017. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 6, No. 4, hal. 1-18.