

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI MASA PANDEMI COVID-19
DI UMKM KULINER KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Astrie Lintang Hayati

Nomor Mahasiswa : 14311358

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI MASA PANDEMI COVID-19
DI UMKM KULINER KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh
gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia**

Oleh :

Nama : Astrie Lintang Hayati

Nomor Mahasiswa : 14311358

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 26 Juli 2021

Penulis,



Astrie Lintang Hayati

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI MASA PANDEMI COVID-19
DI UMKM KULINER KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

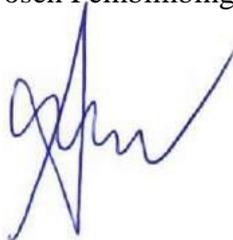
Diajukan Oleh :

Nama : Astrie Lintang Hayati
Nomor Mahasiswa : 14311358
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 26 Juli 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI MASA PANDEMI COVID-19
DI UMKM KULINER KABUPATEN SLEMAN

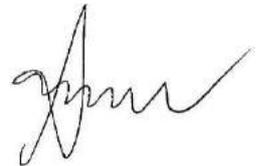
Disusun Oleh : **ASTRIE LINTANG HAYATI**

Nomor Mahasiswa : **14311358**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada Hari Senin, Tanggal : 2 Agustus 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir: Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D



Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.

...



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



(Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph. D)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

Almamaterku, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Bapak dan ibu, kaka ku tersayang mas Panji dan mba Ratna, kaka iparku tercinta abang dion dan kak Ratu. Dan ponakan ku sayang Kirana dan Fatih yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat yang tiada pernah henti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dan juga tidak lupa seluruh keluarga besar, sahabat, dan teman-teman selama proses pengerjaan dan masa-masa ini sudah menemani dalam suka maupun duka dan selalu memberikan semangat tiada henti.



HALAMAN MOTTO

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan.” (HR. Tirmidzi).

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

”Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui” (Al-Baqarah: 216)

“Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah “. (HR. Turmudzi)

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI MASA PANDEMI COVID-19
DI UMKM KULINER KABUPATEN SLEMAN**

Astrie Lintang Hayati

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia

Email: astrie1996@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi masa Pandemi Covid-19. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antara beban kerja, stres kerja, produktivitas kerja, dan motivasi kerja. Pengambilan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan yang bekerja pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 230 responden. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program *SMARTPLS*.

Hasil penelitian menemukan bahwa (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja; (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja; (3) Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja; (4) Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja; (5) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja; (6) Peran Motivasi kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja; 7) Serta, Peran Motivasi kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, UMKM Kuliner Kabupaten Sleman*

**THE EFFECTS OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON THE
PRODUCTIVITY OF THE EMPLOYEES WITH THE WORK
MOTIVATION AS THE MEDIATION VARIABLE DURING COVID-19
PANDEMIC**
“In Culinary SMEs in Sleman Regency”

Astrie Lintang Hayati

Department of Management, Faculty of Business and Economics Universitas
Islam Indonesia

Astrie1996@gmail.com

Abstract

This study is entitled the Impacts of Workload and Work stress on the Work Productivity of Employees through Work Motivation as the Mediation Variable during Covid-19 Pandemic. It aims to test and analyze the correlation of workload, work stress, work productivity, and work motivation. The data were collected by distributing the questionnaires to the employees working at Culinary SMEs in Sleman Regency. 230 respondents were used as the sample in this study and the technique of data analysis used the *Structural Equation Modelling* (SEM) with *SMARTPLS* program.

The results of this study showed (1) a significantly positive correlation between workload and work productivity; (2) a significantly positive correlation between the workload and work motivation; (3) significantly negative correlation of the work stress and work productivity; (4) significantly negative correlation between work stress and work motivation; (5) significantly positive correlation between work motivation and work productivity; (6) the roles of work motivation in mediating the correlation of workload and work productivity and 7) the roles of work motivation in mediating the correlation of work stress and work productivity.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Motivation, Work Productivity,
Culinary SMEs, Sleman Regency

August 12, 2021

TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk rahmat, inayah dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Masa Pandemi Covid-19 dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (pada UMKM Kuliner Kabupaten Sleman). Sholawat serta salam penulis hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat-Nya telah menjadi tauladan bagi seluruh umat manusia.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

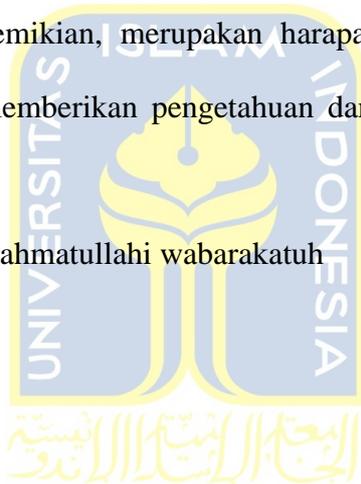
1. Bapak Jaka Sriyana, SE., M. Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

3. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, bantuan, bimbingan serta dukungannya selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
4. Keluarga tercinta Bapak Kamaludin S.H dan Ibu Siti Sa'diyah beserta kaka Panji Arief Akbar, Ratna Sari Indah Pratiwi, Dion Novendry, P. Ratu Sri Kusumaningrum. Dan ponakan Kirana, Fatih. Keluarga besar yang selalu mendukung, memberikan semangat dan selalu memberikan doa yang tulus tidak pernah putus untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah membantu selama proses administrasi.
6. Andini nurul, Dicky, Mega, mas Taufik sahabat-sahabat yang selalu siap sedia membantu penulis dalam banyak hal proses penyelesaian skripsi ini.
7. Hanun, mba Alta, mba Rifa, Fani, mas Dimas sepupu-sepupu yang selalu memotivasi dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar Al-Jamil dan Keluarga Besar Minhari yang tiada henti mendukung, memotivasi, menyemangati dan mendoakan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

9. Teman-teman di masa perkuliahan angkatan Manajemen 2014 yang tidak dapat disebutkan satu per satu selalu memberikan semangat dalam penyusunan tugas akhir maupun dalam perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penyusunan skripsi dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis apabila hasil karya tulis ini dapat memberikan pengetahuan dan menjadi sebuah karya yang bermanfaat.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh



Yogyakarta, 26 Juli 2021


Astrie Lintang Hayati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
BERITA ACARA UJIAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xixix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	xiii
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori.....	44

2.2.1. Produktivitas Kerja.....	44
2.2.2. Stres Kerja.....	50
2.2.3. Beban Kerja.....	56
2.2.4. Motivasi	62
2.3. Kerangka Penelitian	69
2.4. Hipotesis Penelitian.....	70
BAB III METODE PENELITIAN.....	79
3.1. Pendekatan Penelitian	79
3.2. Variabel Penelitian	79
3.2.1. Variabel Eksogen	80
3.2.2. Variabel Mediasi	80
3.2.3. Variabel Endogen.....	80
3.3. Definisi Operasional.....	81
3.3.1. Beban Kerja.....	81
3.3.2. Stres Kerja.....	82
3.3.3. Motivasi Kerja.....	84
3.3.4. Produktivitas Kerja.....	85
3.4. Populasi dan Sampel	87
3.5. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	88
3.5.1. Jenis Data	88
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data.....	88
3.6. Metode Analisis.....	90
3.6.1. Analisis Deskriptif	91

3.6.2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	91
3.6.3. Partial Least Square (PLS)	92
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	98
4.1. Pengumpulan Data	98
4.2. Uji Instrumen.....	98
4.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	98
4.2.2. Uji Reliabilitas Konstruk (Composite Reliability).....	109
4.3. Analisis Karakteristik Responden	110
4.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	12014
4.5. Pengujian Hipotesis.....	121
4.6. Pembahasan dan Implikasi	128
4.6.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	13428
4.6.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi kerja.....	13630
4.6.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja.....	132
4.6.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi kerja.....	133
4.6.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja	134
4.6.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan	136
4.6.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan	137
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	139
5.1. Kesimpulan.....	139
5.2. Saran-Saran	140

DAFTAR PUSTAKA	1482
LAMPIRAN.....	1484



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Review Jurnal Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas	12
Tabel 2.2. Review Jurnal Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas.....	17
Tabel 2.3. Review Jurnal Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	21
Tabel 2.4. Review Jurnal Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	25
Tabel 2.5 Review Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	30
Tabel 2.6.Review Jurnal Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan	36
Tabel 2.7.Review Jurnal Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan	41
Tabel 3.1. Indikator Variabel Beban Kerja (X_1)	82
Tabel 3.2. Indikator Stres Kerja (X_2)	83
Tabel 3.3.Indikator Variabel Motivasi (Z).....	85
Tabel 3.4. Indikator Variabel Produktivitas Kerja (Y)	86
Tabel 4.1. Hasil Pengembalian Kuesioner	98
Tabel 4.2. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Beban Kerja	100
Tabel 4.3. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Stres kerja	101
Tabel 4.4. Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Motivasi kerja.....	102
Tabel 4.5. Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Produktivitas Kerja.....	102
Tabel 4.6. Nilai Loading Faktor pada Seluruh Indikator Konstruk Eksogen dan Endogen.....	104
Tabel 4.7. Hasil Cross Loading.....	106
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk	110

Tabel 4.9. Deskriptif Karyawan UMKM Kuliner Kabupaten Sleman.....	110
Tabel 4.10. Variabel Beban kerja (X_1).....	115
Tabel 4.11. Variabel Stres kerja (X_2).....	116
Tabel 4.12. Variabel Motivasi kerja (Z).....	117
Tabel 4.13. Variabel Produktivitas kerja (Y).....	119
Tabel 4.14. Rekapitulasi Kategori Nilai Mean Tiap–tiap Variabel	121
Tabel 4.15. Hasil Uji R-Square	122
Tabel 4.16. Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis).....	124
Tabel 4.17. Pengaruh Tidak Langsung	127



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	69
Gambar 4.1. Hasil Analisa Validitas Konstruk Model Awal.....	99
Gambar 4.2. Hasil Convergent Validity Setelah Perbaikan.....	103



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER	141
LAMPIRAN 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN	170
LAMPIRAN 3. ANALISIS DESKRIPTIF	172
LAMPIRAN 4. HASIL OLAH PLS	152
LAMPIRAN 5. DOKUMENTASI PENELITIAN	161
LAMPIRAN 6. BIODATA PENELITIAN	167



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wabah penyakit virus Corona (COVID-19) telah sangat mempengaruhi perekonomian nasional dan global. Berbagai perusahaan menghadapi masalah yang berbeda dengan tingkat kerugian tertentu. Secara khusus, perusahaan sedang menghadapi berbagai masalah seperti penurunan permintaan, gangguan rantai pasokan, pembatalan pesanan ekspor, kekurangan bahan baku, dan gangguan transportasi. Hal ini cukup jelas bahwa perusahaan di seluruh dunia mengalami dampak signifikan dari Wabah COVID-19 dalam bisnis mereka. Salah satu korban utama Wabah COVID-19 adalah usaha mikro, kecil & menengah (UMKM) karena biasanya UMKM dibandingkan dengan perusahaan besar tidak memiliki sumber daya yang memadai, terutama keuangan dan manajerial, dan tidak siap menghadapi gangguan seperti itu yang kemungkinan akan berlangsung lebih lama dari yang diharapkan Shafi *et al.*, (2020).

Penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia terkait tentang Dampak Covid-19 pada UMKM di Indonesia masih sangat minim. Berbagai penelitian sebagian besar dilakukan di luar negeri, seperti dalam penelitian Al-Fadly, (2020) yang mengidentifikasi bagaimana COVID-19 menyebabkan kegagalan besar bagi masyarakat Kuwait, terutama Usaha Kecil Menengah (UKM) di sektor perhotelan dan pariwisata yang menyediakan lapangan kerja bagi banyak orang. Di Slovakia penelitian tentang motivasi kerja karyawan

UMKM dilakukan oleh Lorincová *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa bahwa preferensi motivasi karyawan yang bekerja pada perusahaan UMKM berubah seiring waktu dan faktor motivasi utama mereka berkaja berkaitan dengan kebutuhan sosial kebutuhan dan motivasi finansial.

Menurut Shafi *et al.*, (2020) dalam menemukan bahwa sebagian besar UMKM di Pakistan sangat terpengaruh oleh adanya wabah Covid-19 dan kondisi ini berdampak negatif pada masalah seperti keuangan, gangguan rantai pasokan, penurunan permintaan, penurunan penjualan dan keuntungan. Selain itu, lebih dari 83 persen perusahaan tidak siap dan tidak memiliki perencanaan untuk menghadapi masalah tersebut. Lebih dari dua pertiga dari UMK yang diteliti menyatakan bahwa mereka tidak dapat bertahan jika kebijakan pemerintah melakukan *Lock Down* lebih dari dua bulan. Sementara penelitian di Indonesia seperti Ningsih & Darma, (2019) menemukan bahwa tress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas usaha UKM genteng di desa Pejaten kabupaten Tabanan. Sementara Putra & Ardana, (2016) menemukan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas.

Dari berbagai penelitian yang ada yang berkaitan dengan MSDM pada UMKM ada kecenderungan bahwa pandemi Covid-19 telah memberikan dampak yang cukup besar terhadap produktivitas UMKM, sehingga penelitian ini tertarik untuk melakukan kembali tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UMKM.

Menurut Hasibuan, (2009), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* di mana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut mencerminkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas, dengan kata-kata lain, memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan Hindriari, (2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UMKM adalah masalah beban kerja. Menurut Munandar, (2011) “Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu”. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu Jawad & Iqbal, (2018). Apabila beban kerja terus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak inefisiensi kerja terjadi. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Karyawan pun akhirnya menjadi tidak produktif karena terlalu lelah Saefullah, (2017).

Selain beban kerja, kondisi Pandemi pandemi juga menimbulkan stres kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Apabila Individu tersebut tidak bisa mengontrol dan mengelola konflik yang dialami, tekanan dan kecemasan serta perasaan terancam yang dialami seorang akibat kondisi seperti pandemi Covid-19 ini dapat menjadi pendorong terjadinya stres kerja. Johari *et al.*, (2020) menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Stres disebabkan gangguan aktivitas di lingkungan kerja, lingkungan sosial, dan dalam kehidupan rutin (pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial) dan juga disebabkan oleh emosi, psikologis, mental dan penyakit fisik . Selain itu, stres berasal dari situasi atau keadaan apa pun yang membutuhkan perilaku menyesuaikan setiap perubahan baik atau buruk itu membuat stres atau apakah itu perubahan positif atau negatif, respons fisiologisnya sama Colligan & Higgins, (2006).

Hal ini pun diungkapkan oleh Gitosudarmo & Sudita, (2008) bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang drastis dalam hal ini adalah karyawan UMKM di Kabupaten Sleman.

Secara keseluruhan Beban kerja yang berat dan stress kerja dapat menimbulkan berkurangnya produktivitas dan motivasi kerja. Apabila masalah ini terus berlanjut, nantinya akan menimbulkan permasalahan produktivitas kerja terhadap organisasi Jawad & Iqbal, (2018). Hal inilah pentingnya motivasi kerja karyawan, agar karyawan mampu melakukan perubahan perilaku ketika mengalami beban kerja dan stres kerja di tempat kerja.

Menurut Hindriari, (2018) menyatakan bahwa pemberian motivasi oleh perusahaan merupakan salah satu alternatif untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi itu sendiri merupakan aspek untuk membuat semua orang bergerak, bersemangat atas dasar kemampuan, dedikasi dan loyalitas yang dimiliki pribadinya atau pemberian perangsang berupa imbalan sebagai hasil usahanya.

Sedangkan Siagian, (2007) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen, salah satunya adalah fungsi pemberian motivasi. Fungsi tersebut erat hubungannya dengan unsur manusia, karena secara umum motivasi adalah

usaha untuk menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggota organisasi. Motivasi, secara tegas, mempunyai pengertian bahwa para pelaksana yang bekerja dalam memberikan jasa-jasa mereka memerlukan motivasi. Pemberian motivasi oleh pimpinan UMKM dapat memberikan inspirasi, semangat dan dorongan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang produktivitas kerja karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman ditinjau dari beban kerja dan stres kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini mencakup kegunaan teoretik dan kegunaan praktis.

1. Manfaat Teoretik

Kegunaan teoretik dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kognitif yaitu kemampuan mengetahui, kemampuan memahami, kemampuan menerapkan, kemampuan

menganalisis, kemampuan menarik kesimpulan, dan kemampuan mengevaluasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM Kuliner di Kabupaen Sleman.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ditujukan bagi manajerial UMKM dan pemerintah Kabupaten Sleman dimana hasil penelitian ini diharap akan dapat memperbaiki masalah produktivitas kerja karyawan UMKM melalui perbaikan-perbaikan pada beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi oleh pihak lain dalam melakukan penelitian-penelitian yang akan datang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Penelitian yang dilakukan oleh Asita, (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rukun Bersama Sentosa Kediri. Penelitian menggunakan Sampel penelitian yang berjumlah 30 karyawan bagian produksi PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier menemukan bahwa 1) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (2) Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan (4) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian Musdalifah, (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja *Room Attendant* Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau. Penelitian melakukan penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 8 Karyawan pada Room Attendant Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau. Teknik analisis data menggunakan Regresi linier sederhana menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan atau hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan pada *Room Attendant* Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Saefullah, (2017) dengan judul penelitian adalah Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan stres kerja Produktivitas kerja. Survei dilakukan pada sampel sebanyak 104 karyawan PT. Venia Agape Indonesia. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja PT.Venia Agape Indonesia. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek

penelitian adalah karyawan PT.Venia Agape Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman

Penelitian yang dilakukan oleh Sandi *et al.*, (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi *Intellectual Capital* Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas kerja dengan Implementasi *Intellectual Capital* sebagai variabel mediasi. Survei dilakukan dengan sampel sebanyak 100 karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menemukan bahwa 1) ada pengaruh signifikan intelektual capital terhadap produktivitas; 2) ada pengaruh kompensasi terhadap modal intelektual signifikan; 3) terdaat pengaruh beban kerja terhadap modal intelektual; 4) efek beban kerja pada produktivitas kerja adalah signifikan; 5) efek modal intelektual pada produktivitas kerja signifikan; 6) pengaruh komitmen organisasi terhadap modal intelektual tidak signifikan; 7) efek komitmen organisasi terhadap produktivitas tidak signifikan; 8) efek perubahan organisasi pada modal intelektual tidak signifikan; 9) efek perubahan organisasi pada produktivitas kerja tidak signifikan. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan karyawan

Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta, sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Tabel 2.1. Review jurnal Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Asita, (2017)</p> <p>Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rukun Bersama Sentosa Kediri. <i>Simki Economic</i>, 01(01), 1–16.</p> <p>Metode Analisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Independen:</p> <p>Beban Kerja (Munandar, 2011)</p> <p>Disiplin Kerja (Hasibuan, 2013)</p> <p>Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2012)</p> <p>Dependen:</p> <p>Produktivitas kerja (Sutrisno, 2016)</p>	<p>Beban kerja</p> <p>a. Target yang Harus Dicapai</p> <p>b. Kondisi Pekerjaan</p> <p>c. Standar Pekerjaan</p> <p>Produktivitas Kerja</p> <p>a. Kemampuan</p> <p>b. Meningkatkan hasil yang Dicapai.</p> <p>c. Semangat kerja</p> <p>d. Pengembangan diri</p> <p>e. Mutu</p> <p>f. Efisiensi</p>	<p>1) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (2) Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan (4) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri</p>

Tabel 2.1. Lanjutan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
<p>Musdalifah, (2017).</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja <i>Room Attendant</i> Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau.</p> <p>Metode Analisis dengan Analisis Regresi Linier Sederhana</p>	<p>Independen:</p> <p>Beban kerja (Irwandy, 2007)</p> <p>Dependen:</p> <p>Produktivitas kerja (Ahmad tohari, 2002)</p>	<p>Beban Kerja</p> <p>a. beban kerja fisik</p> <p>b. beban kerja mental</p> <p>Produktivitas Kerja</p> <p>a. Produktivitas ekonomi</p> <p>b. Produktivitas organisasi</p> <p>c. Produktivitas perseorangan</p>	<p>terdapat hubungan negatif yang signifikan atau hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja.</p>
<p>Saefullah, (2017).</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Akademika Journal</i>, 15(2), 117–122</p> <p>Metode Analisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Independen:</p> <p>Beban kerja (Astianto, 2014)</p> <p>stres kerja (Handoko (2011)</p> <p>Dependen:</p> <p>Produktivitas kerja (Husein Umar</p>	<p>Stres Kerja</p> <p>a. Beban kerja yang berlebihan.</p> <p>b. Tekanan atau desakan waktu.</p> <p>c. Kualitas supervisi yang jelek.</p> <p>d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja</p> <p>e. yang tidak memadai.</p> <p>f. Frustrasi.</p> <p>Produktivitas Kerja</p> <p>a. Kemampuan</p>	<p>Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja</p> <p>PT.Venia Agape Indonesia</p>

	,1999	b. Meningkatkan hasil yang dipakai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu	
--	-------	--	--

Tabel 2.1. Lanjutan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
<p>Sandi & Widiastuti, (2020).</p> <p>Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja , Perubahan Organisasi , Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma</i>, 4(1), 60–74</p> <p>Metode Analisis dengan Analisis SEM PLS</p>	<p>Independen:</p> <p>Kompensasi (Suparyadi, 2015), Beban Kerja (Suwatno & Donni (2016)</p> <p>Perubahan Organisasi (Robbins, 2011), Komitmen Organisasi (Allen & Meyer dalam Suparyadi, 2015)</p> <p>Dependen:</p>	<p>Beban kerja :</p> <p>a. Tugas-tugas yang bersifat fisik b. Organisasi kerja c. Lingkungan kerja</p> <p>Produktivitas kerja</p> <p>a. memenuhi kualifikasi pekerjaan b. bermotivasi tinggi c. orientasi pekerjaan positif d. kedewasaan e. bergaul dengan efektifi</p>	<p>1) ada pengaruh signifikan intelektual capital terhadap produktivitas, 2) ada pengaruh kompensasi terhadap modal intelektual signifikan 3) terdaat pengaruh beban kerja terhadap modal intelektual 4) efek beban kerja pada produktivitas kerja adalah signifikan 5) efek modal intelektual pada produktivitas kerja signifikan 6) pengaruh komitmen organisasi terhadap modal intelektual tidak signifikan. 7) efek komitmen organisasi terhadap produktivitas tidak signifikan 8) efek perubahan organisasi</p>

	Produktivitas kerja (Gomes, 2000) Mediasi: Implementasi Intellectual Capital Quinn et.al.(1998)		pada modal intelektual tidak signifikan 9) efek perubahan organisasi pada produktivitas kerja tidak signifikan.
--	---	--	---

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Jawad & Iqbal, (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). Penelitian menggunakan sampel sebanyak 100 Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya. Teknik analisis data menggunakan Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) menemukan adanya pengaruh signifikan antara variable efektivitas remunerasi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memediasi hubungan remunerasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi pada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan Lingkungan Universitas Brawijaya sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ariman, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect Of Workload And Work Stress On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Uthm Joh Or Malaysia*. Penelitian menggunakan sampel sebanyak sebanyak 110 pegawai akademik maupun non akademik UTHM, Johor Malaysia. Teknik analisis data menggunakan Korelasi, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja, sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian di pegawai pegawai akademik maupun non akademik UTHM, Johor Malaysia sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Ginanjari *et al.*, (2019) melakukan penelitian dengan judul *Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jumlah populasi sejumlah 175. Sampel

penelitian ini menggunakan 158 responden yaitu dari Pegawai Negeri pada Polri di Bagsumda Polres Jajaran Polda Jateng. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (beban kerja) mempengaruhi kinerja Pegawai. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja Pegawai.



Tabel 2.2 Review jurnal Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Jawad & Iqbal, (2018).</p> <p>Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i>, 62(1), 108–117.</p> <p>Metode analisis data Analisis jalur (<i>path analysis</i>)</p>	<p>Independen:</p> <p>Remunerasi (Marwansyah, 2010)</p> <p>Dan Beban Kerja (Soleman, 2011)</p> <p>Dependen:</p> <p>Produktivitas kerja (Heizer dan Render, 2001)</p> <p>Mediasi</p> <p>Motivasi kerja (Alderfer, C.P.,1972)</p>	<p>Beban Kerja</p> <p>a. Faktor internal</p> <p>b. Faktor eksternal</p> <p>Produktivitas kerja</p> <p>a. Kemampuan</p> <p>b. Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>c. Semangat kerja</p> <p>d. Pengembangan diri</p> <p>e. Mutu</p> <p>f. Efisiensi</p> <p>Motivasi</p> <p>a. <i>Existence</i> (Eksistensi)</p> <p>b. <i>Relatedness</i> (Keterhubungan)</p> <p>c. <i>Growth</i> (Pertumbuhan)</p> <p>g.</p>	<p>adanya pengaruh signifikan antara variable efektivitas remunerasi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Motivasi kerja memediasi hubungan remunerasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja</p>
<p>Ariman, (2017).</p> <p>Effect Of Workload</p>	<p>Independen:</p> <p>Beban kerja</p>	<p>Beban kerja</p> <p>a. Jam kerja efektif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja</p>

<p>And Work Stress On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Uthm Joh Or Malaysia.</p> <p><i>TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM),</i> 1-145</p> <p>Metode analisis data Analisis Regresi</p>	<p>(Suwatno, 2003)</p> <p>Stres kerja</p> <p>(Rice, 1992)</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>(sutrisno, 2010)</p> <p>Mediasi:</p> <p>Motivasi kerja</p> <p>(Mc. Clelland dalam Rivai, 2008)</p>	<p>b. Latar belakang pendidikan</p> <p>c. Jenis pekerjaan yang diberikan</p> <p>Stres Kerja</p> <p>a. tuntutan tugas</p> <p>b. tuntutan peran</p> <p>c. tuntutan antar pribadi</p> <p>d. struktur organisasi</p> <p>e. kepemimpinan</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kualitas kerja</p> <p>b. Kuantitas kerja</p> <p>c. Jangka waktu</p> <p>d. Efektivitas</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>a. kebutuhan berprestasi</p> <p>b. Kebutuhan berafiliasi</p> <p>c. Kebutuuh menguasai</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.</p> <p>Variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja</p>
--	--	--	---

<p>Ginanjar & Santoso, (2019).</p> <p>Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.</p> <p><i>Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 12(2), 135.</i></p> <p>Metode analisis data Structural Equation Modelling (SEM)</p>	<p>Independen:</p> <p>beban kerja (Haryanto,2014)</p> <p>kerjasama tim (Busro. 2016)</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja (Khan <i>et.al.</i>, 2010)</p> <p>Mediasi:</p> <p>Motivasi (Robbins, 2008)</p>	<p>Beban Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah beban yang sesuai tanggung jawab b. Keadilan pembagian kerja c. Beban kerja berimbang <p>Motivasi Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. upaya (<i>effort</i>) b. tujuan organisasi (<i>organizational goals</i>) c. kebutuhan (<i>needs</i>) 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (beban kerja) mempengaruhi kinerja Pegawai. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja Pegawai</p>
--	---	--	--

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Saefullah, (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan

stres kerja Produktivitas kerja. Surbvei dilakukan pada sampel sebanyak 104 karyawan PT. Venia Agape Indonesia. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja PT.Venia Agape Indonesia. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan karyawan PT.Venia Agape Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Orji & Yakubu, (2020) melakukan penelitian dengan judul *Effective Stress Management and Employee Productivity in the Nigerian Public Institutions; A Study of National Galary of Arts, Abuja, Nigeria*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Physical stress, Psychological stress, Emotional stress, Environmental stress dan Economic stress* terhadap Produktivitas kerja. Sampel sebanyak 171 karyawan Institusi pemerintah Galeri Seni Nasional, Abuja Nigeria. Teknik analisis data menggunakan Regresi linier berganda menemukan bahwa Stres fisik berdampak signifikan manajemen produktivitas karyawan. Selanjutnya hasilnya juga mengungkapkan bahwa ada dampak yang tidak signifikan dari manajemen stres psikologis terhadap produktivitas karyawan. Demikian pula, ada dampak signifikan dari stres emosional pengelolaan; manajemen stres lingkungan dan ekonomi manajemen stres pada produktivitas karyawan. Adapun persamaan penelitian

ini sama-sama meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan karyawan Institusi pemerintah Galeri Seni Nasional, Abuja Nigeria sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Safitri & Alini Gilang, (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. Penelitian melakukan penyebaran data dengan sampel sebanyak 63 Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. Teknik analisis data menggunakan Regresi linier sederhana menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman

Tabel 2.3. Review Jurnal Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
Saefullah, (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap	Independen: Beban kerja (Astianto, 2014)	Stres Kerja a. Beban kerja yang berlebihan. b. Tekanan atau desakan	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap

<p>Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Akademika Journal</i>, 15(2), 117–122</p> <p>Metode Analisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>stres kerja (Handoko (2011)</p> <p>Dependen: Produktivitas kerja (Husein Umar ,1999</p>	<p>waktu.</p> <p>c. Kualitas supervisi yang jelek.</p> <p>d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.</p> <p>f. Frustrasi.</p> <p>Produktivitas Kerja</p> <p>a. Kemampuan</p> <p>b. Meningkatkan hasil yang dipakai</p> <p>c. Semangat kerja</p> <p>d. Pengembangan diri</p> <p>e. Mutu</p>	<p>produktivitas kerja</p> <p>PT.Venia Agape Indonesia</p>
--	--	--	--

Tabel 2.3. Lanjutan

Identitas Jurnal dan Metode Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Orji & Yakubu, (2020).</p> <p><i>Effective Stress Management and Employee Productivity in the Nigerian Public Institutions; A Study of National Galary of</i></p>	<p>Independen: Stres Kerja (Newman, 2009)</p> <p>Dependen: Produktivitas</p>	<p>Stres Kerja</p> <p>a. <i>Physical stress</i></p> <p>b. <i>Psychological stress</i></p> <p>c. <i>Emotional stress</i></p> <p>d. <i>Environmental stress</i></p> <p>e. <i>Economic stress</i></p> <p>Produktivitas</p> <p>a. Tekanan fisik</p>	<p>Stres fisik berdampak signifikan</p> <p>manajemen produktivitas karyawan. Selanjutnya hasilnya juga mengungkapkan bahwa ada dampak</p>

<p><i>Arts, Abuja, Nigeria. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 1303–1315. https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.975</i></p>	<p>kerja (Mali , 1978)</p>	<p>b. Tekanan psikologi c. pekerjaan sesuai lingkungan d. pengalaman yang menyenangkan d. tekanan ekonomi</p>	<p>yang tidak signifikan dari manajemen stres psikologis terhadap produktivitas karyawan. Demikian pula, ada dampak signifikan dari stres emosional pengelolaan; manajemen stres lingkungan dan ekonomi manajemen stres pada produktivitas karyawan</p>
<p>Safitri & Gilang. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada</p>	<p>Independen: Stres kerja (Robbins dalam Priansa, 2017)</p>	<p>Stres kerja a. Faktor lingkungan b. Faktor organisasi c. Faktor individu</p>	<p>stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi.</p>

PT.Telkom Bekasi. <i>Ecodemica</i> , 3(02), 170–179. https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454	Witel <i>Jurnal</i> 3(02), 170–179. https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454	Dependen: Produktivitas kerja (Agus dalam Nurjaman, 2014)	Produktivitas Kerja a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Semangat kerja e. Disiplin Kerja	
---	---	--	--	--

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Ariman, (2017) melakukan penelitian berjudul *Effect Of Workload And Work Stress On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Uthm Joh Or Malaysia*. Penelitian menggunakan sampel sebanyak sebanyak 110 pegawai akademik maupun non akademik UTHM, Johor Malaysia. Teknik analisis data menggunakan Korelasi, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja, sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian di pegawai pegawai akademik maupun non akademik UTHM, Johor Malaysia sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Naradhipa & Azzuhri, (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). Penelitian menggunakan sampel sebanyak 182 Karyawan atau Pengemudi Di PT. Citra Perdana Kendedes dengan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* menemukan bahwa stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

Dalam penelitian yang lain telah dilakukan Nanda & Sugiarto, (2020) yang berjudul Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel. Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 45 responden, yang diperoleh dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 2.4. Review Jurnal Penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Ariman, (2017). <i>Effect Of Workload And Work Stress On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Uthm Joh Or Malaysia.</i> TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM), 1-145</p> <p>Metode analisis data Analisis Regresi</p>	<p>Independen: Beban kerja (Suwatno, 2003) Stres kerja (Rice, 1992)</p> <p>Dependen: Kinerja karyawan (sutrisno, 2010)</p> <p>Mediasi: Motivasi kerja</p>	<p>Beban kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Jam kerja efektif Latar belakang pendidikan Jenis pekerjaan yang diberikan <p>Stres Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> tuntutan tugas tuntutan peran tuntutan antar pribadi struktur organisasi kepemimpinan <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas kerja Kuantitas kerja Jangka waktu Efektivitas <p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> kebutuhan berprestasi Kebutuhan berafiliasi Kebutuuh menguasai 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja</p>

	(Mc. Clelland dalam Rivai, 2008)		
--	----------------------------------	--	--

Tabel 2.4. Lanjutan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Naradhipa & Azzuhri, (2016).</p> <p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes).</p> <p><i>Universitas Brawijaya, 3(2).</i></p> <p>Teknik analisis data menggunakan Path Analisis</p>	<p>Independen:</p> <p>Sres kerja (Robbins dan Judge , 2008)</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Supardi,1989)</p> <p>Mediasi:</p> <p>Motivasi (Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge, 2008)</p>	<p>Stres Kerja</p> <p>a. Lingkungan</p> <p>b. Organsisasi</p> <p>c. Pribadi</p> <p>d. Perbedaan individu</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>a. Kualitas kerja</p> <p>b. Kuantitas kerja</p> <p>c. Pengetahuan</p> <p>d. Penyesuaian pekerjaan</p> <p>e. Keandalan dalam bertugas</p> <p>f. Hubungan kerja</p> <p>g. Keselamatan kerja</p> <p>Motivasi Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung</p>

		<ul style="list-style-type: none"> a. Fisiologis b. Rasa aman c. Sosial d. Penghargaan Aktualisasi diri	<p>stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).</p>
<p>Nanda & Sugiarto, (2020).</p> <p>Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora</i>, 9(2), 276–288</p> <p>Teknik analisis data menggunakan Path Analisis</p>	<p>Independen: Sres kerja (Veithzal & Sagala (2004)</p> <p>Dependen: Kinerja (Dharma (2003)</p> <p>Mediasi: Motivasi (Veithzal & Sagala, 2004)</p>	<p>Stres Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gejala psikologis b. Gejala fisik c. Gejala perilaku <p>Kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kedisiplinan b. Kreatifitas c. Pertanggungjawaban d. Pengembangan <p>Motivasi Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi Langsung b. Motivasi tidak langsung 	<p>Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi kerja dapat memediasi (intervening) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

--	--	--	--

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Penelitian dilakukan oleh Depari & Pradhanawati, (2016) dengan judul Pengaruh Tingkat Upah, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Sopir Truk Pada PT Semesta Transportasi Limbah Indones. Penelitian menggunakan Sampel sebanyak 76 sopir truk pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia. Metode analisis data menggunakan Regresi berganda menemukan tingkat upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas, Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Sopir Truk Pada PT Semesta Transportasi Limbah Indones sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ahmed *et al.*, (2015) melakukan penelitian dengan judul *Assessment of Non-Financial Motivation on Employee Productivity: Case of Ministry of Finance Headquarters in Hargeisa Somaliland*. Penelitian menggunakan variabel kondisi kerja, pelatihan dan pengakuan sebagai faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja. Sampel dipilih sebanyak 104 pegawai Kantor Pusat Kementerian Keuangan di Hargeisa Somaliland dengan teknik analisis data menggunakan

Korelasi menemukan bahwa kondisi kerja, pelatihan dan pengakuan semuanya mempengaruhi produktivitas karyawan. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang produktivitas karyawan, sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian di pegawai Kantor Pusat Kementerian Keuangan di Hargeisa Somaliland sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Ishaya, (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 35 Karyawan PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. Metode analisis data menggunakan Regresi linier sederhana menemukan bahwa Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan adalah kuat dan signifikan. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Laksmiari, (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner dengan sampel sebanyak 100 Karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai yang beralamat di Desa Patemon, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Teknik analisis data

menggunakan Regresi linier sederhana menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan adalah kuat dan signifikan. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai yang beralamat di Desa Patemon sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Ginanjari *et al.*, (2019) melakukan penelitian dengan judul Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jumlah populasi sejumlah 175. Sampel penelitian ini menggunakan 158 responden yaitu dari Pegawai Negeri pada Polri di Bagsumda Polres Jajaran Polda Jateng. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (beban kerja) mempengaruhi kinerja Pegawai. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja Pegawai.

Tabel 2.5 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
Depari & Pradhanawati,	Independen: Tingkat Upah	Stres kerja a. ketegangan	tingkat upah tidak berpengaruh terhadap

<p>(2016). Pengaruh Tingkat Upah, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Sopir Truk Pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia. <i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis</i>.</p> <p>Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda</p>	<p>(Waluyo, 2009) Stres Kerja (Handoko, 2008) Motivasi Kerja Ernest J.McCormick (dalam Mangkunegara, 2011) Dependen: Produktivitas kerja (Yuniarsih dan Suwanto, 2008)</p>	<p>b. emosi c. proses berpikir d. kondisi seseorang.</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>a. kondisi membangkitkan, b. mengarahkan c. memelihara perilaku dengan lingkungan kerja</p> <p>Produktivitas kerja</p> <p>a. Hasil konkrit d. Efisiensi waktu</p>	<p>produktivitas, Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas</p>
--	--	---	--

Tabel 2.5. Lanjutan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Ahmed & Tirimba, (2015) <i>Assessment of Non-Financial Motivation on Employee</i></p>	<p>Independen: kondisi kerja (Aisha et al., 2013)</p>	<p>Motiasi Non Finansial</p> <p>a. Kondisi kerja b. Pelatihan</p> <p>Produktivitas</p>	<p>kondisi kerja, pelatihan dan pengakuan semuanya mempengaruhi produktivitas karyawan</p>

<p><i>Productivity : Case of Ministry of Finance Headquarters in Hargeisa Somaliland. International Journal of Business Management and Economic Research, 6(6), 400–416</i></p> <p>Metode analisis data menggunakan Analisis Korelasi</p>	<p>pelatihan (Khan , 2012)</p> <p>pengakuan (Manzoor, 2011)</p> <p>Dependen: Produktivitas kerja (Farooq and Khan (2011))</p>	<p>a. Produktivitas karena kondisi kerja b. Produktivitas karena pelatihan c. Produktivitas dari seleksi karyawan</p>	
<p>Ishaya, (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. <i>Jurnal Lentera Bisnis, 6(2), 94.</i> https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191</p> <p>Metode analisis data menggunakan Regresi</p>	<p>Independen: Motivasi kerja (Mc.Clelland dalam Zaenudin Achmad dan Wahyono, 2010)</p> <p>Dependen: Produktivitas kerja (Zein</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>a. Kebutuhan prestasi b. Kebutuhan persahabatan c. Kebutuhan berkuasa</p> <p>Produktivitas kerja</p> <p>a. pekerjaan menarik b. upah c. keamanan d. suasana kerja e. Perkembangan diri f. Keterlibatan g. Disiplin</p>	<p>Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arka Mahesa Pratama adalah kuat</p>

Linier Sederhana	Achamad, 1986)		
<p>Laksmiari, (2016).</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha</i>, 11(1), 54–63</p> <p>Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Sederhana</p>	<p>Independen: Motivasi kerja (Ardana dkk.,2008),</p> <p>Dependen: Produktivitas kerja (Mangkunegar a, 2009)</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>a. Gaji b. Kondisi Sosial Lingkungan Kerja c. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.</p> <p>Produktivitas Kerja</p> <p>a. Jumlah output yang dikeluarkan karyawan</p>	<p>motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>

Tabel 2.5. Lanjutan

Identitas Jurnal dan Metode Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Ginanjar & Santoso, (2019).</p> <p>Determinan Kinerja</p>	<p>Independen: beban kerja (Haryanto,201</p>	<p>Beban Kerja :</p> <p>d. Jumlah beban yang sesuai tanggung</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen</p>

<p>Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. <i>Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis</i>, 12(2), 135.</p> <p>Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)</p>	<p>4) kerjasama tim (Busro. 2016)</p> <p>Dependen: Kinerja (Khan <i>et.al.</i>, 2010)</p> <p>Mediasi: Motivasi (Robbins, 2008)</p>	<p>jawab e. Keadilan pembagian kerja f. Beban kerja berimbang</p> <p>Motivasi Kerja d. upaya (<i>effort</i>) e. tujuan organisasi (<i>organizational goals</i>) kebutuhan (<i>needs</i>)</p>	<p>(beban kerja) mempengaruhi kinerja Pegawai. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja Pegawai</p>
--	---	--	--

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Penelitian dilakukan oleh Jawad & Iqbal, (2018) dengan judul Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan

Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). Penelitian menggunakan sampel sebanyak 100 Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya. Teknik analisis data menggunakan Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) menemukan adanya pengaruh signifikan antara variable efektivitas remunerasi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memediasi hubungan remunerasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi pada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya pada subyek penelitian adalah Karyawan Lingkungan Universitas Brawijaya sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Ariman, (2017) melakukan penelitian berjudul *Effect Of Workload And Work Stress On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Uthm Joh Or Malaysia*. Penelitian menggunakan sampel sebanyak sebanyak 110 pegawai akademik maupun non akademik UTHM, Johor Malaysia. Teknik analisis data menggunakan Korelasi, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Adapun persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang stres kerja, beban kerja

dan motivasi kerja, sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian di pegawai pegawai akademik maupun non akademik UTHM, Johor Malaysia sedangkan dalam penelitian ini karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pradana, (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan *Perceived Behavioural Control* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Anggota Satlantas Polres Sleman. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja, mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja, mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap motivasi, mengetahui pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap motivasi, mengetahui motivasi merupakan variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja dan mengetahui motivasi merupakan variabel mediasi antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satlantas Polres Sleman. Penelitian dilakukan dengan sampel sebanyak 135 orang ini yaitu penelitian survey, dengan pendekatan analisis jalur (path analysis), menemukan bahwa variabel Motivasi merupakan variable intervening pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman variabel Motivasi merupakan variabel intervening pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap Kinerja.

Tabel 2.6. Review Jurnal Penelitian Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
------------------	----------	-----------	------------------

<p>Jawad & Iqbal, (2018).</p> <p>Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i>, 62(1), 108–117.</p> <p>Teknik analisis data menggunakan <i>Path Analysis</i> (analisis jalur)</p>	<p>Independen:</p> <p>Remunerasi (Marwansyah, 2010)</p> <p>Dan Beban Kerja (Soleman, 2011)</p> <p>Dependen:</p> <p>Produktivitas kerja (Heizer dan Render, 2001)</p> <p>Mediasi Motivasi kerja (Alderfer, C.P.,1972)</p>	<p>Beban Kerja</p> <p>c. Faktor internal</p> <p>d. Faktor eksternal</p> <p>Produktivitas kerja</p> <p>g. Kemampuan</p> <p>h. Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>i. Semangat kerja</p> <p>j. Pengembangan diri</p> <p>k. Mutu</p> <p>l. Efisiensi</p> <p>Motivasi</p> <p>d. <i>Existence</i> (Eksistensi)</p> <p>e. <i>Releatedness</i> (Keterhubungan)</p> <p>f. <i>Growth</i> (Pertumbuhan)</p> <p>e.</p>	<p>adanya pengaruh signifikan antara variable efektivitas remunerasi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Motivasi kerja memediasi hubungan remunerasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja</p>
---	--	--	--

Tabel 4.6. Lanjutan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Ariman, (2017). <i>Effect Of Workload And Work Stress On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Uthm Joh Or Malaysia.</i> TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM), 1–145</p> <p>Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi</p>	<p>Independen: Beban kerja (Suwatno, 2003)</p> <p>Stres kerja (Rice, 1992)</p> <p>Dependen: Kinerja karyawan (sutrisno, 2010)</p> <p>Mediasi: Motivasi kerja (Mc. Clelland, dalam Rivai, 2008)</p>	<p>Beban kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Jam kerja efektif b. Latar belakang pendidikan c. Jenis pekerjaan yang diberikan <p>Stres Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. tuntutan tugas b. tuntutan peran c. tuntutan antar pribadi d. struktur organisasi e. kepemimpinan <p>Kinerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Jangka waktu d. Efektivitas <p>Motivasi Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. kebutuhan berprestasi b. Kebutuhan berafiliasi c. Kebutuuh menguasai 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja</p>

<p>Pradana, (2018).</p> <p><i>Pengaruh Beban Kerja Dan Perceived Behavioural Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Anggota Satlantas Polres Sleman.</i> Tesis, Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia</p> <p>Teknik analisis data menggunakan <i>Path Analysis</i> (analisis jalur)</p>	<p>Independen</p> <p>Beban Kerja (Soleman,2011)</p> <p>Perceived Behavioural Control (Ajzen, 991)</p> <p>Dependen</p> <p>Kinerja (Rifai, 2005)</p> <p>Mediasi</p> <p>Motivasi Kerja (George and Jones, 2005)</p>	<p>Beban Kerka</p> <p>a. kebutuhan mental b. kebutuhan fisik c. kebutuhan waktu d. kinerja e. tingkat usaha f. level frustrasi</p> <p>Kinerja</p> <p>a. kepemimpinan b. jaringan sosial c. komunikasi d. pengendalian emosi e. agen perubahan f. integritas g. empati</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>a. orientasi keberhasilan b. sikap kerja c. menyukai kesulitan d. waktu e. kerja keras</p> <p>kerjasama</p>	<p>variabel Motivasi merupakan variable intervening pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman variabel Motivasi merupakan variable intervening pengaruh Perceived Behavioural Control terhadap Kinerja</p>
---	---	--	--

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Penelitian dilakukan oleh Novianti, (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja

Karyawan Di Bagian *Funding Officer* Dan *Accounting Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura“. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh stres kerja, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan, serta peran mediasi untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 48 pegawai *Funding Officer* dan *Accounting Officer* PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Bangkalan, Madura. Analisis statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi untuk bekerja juga terbukti memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sabella, (2018) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang, dengan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Dari hasil kajian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Naradhipa & Azzuhri, (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). Penelitian menggunakan sampel sebanyak 182 Karyawan atau Pengemudi Di PT. Citra Perdana Kendedes dengan teknik analisis data menggunakan Path Analisis menemukan bahwa stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).

Dalam penelitian yang lain telah dilakukan Nanda & Sugiarto, (2020) yang berjudul Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel. Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 45 responden, yang diperoleh dengan teknik sampel jenuh. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 2. 7. Review Jurnal Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Novianti, (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian <i>Funding Officer</i> Dan <i>Accounting Officer</i> Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura. <i>Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)</i>, 4(4), 1–9.</p> <p>Teknik analisis data menggunakan</p>	<p>Independen: Stres kerja (Yuliawan, 2012) Dependen: Kinerja (Sanjaya, 2012) Mediasi: Motivasi (Mc. Clelland dalam Larasati dan Gilang, 2014)</p>	<p>Stres kerja a. beban kerja b. tekanan/ desakan waktu c. wewenang/ tanggungjawab d. konflik e. balas jasa yang terlalu rendah f. perbedaan nilai terhadap pegawai g. perlakuan yang tidak adil dan wajar Motivasi Kerja a. kebutuhan prestasi b. kebutuhan afiliasi c. kebutuhan kekuasaan Kinerja:</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Stres di tempat kerja tidak berpengaruh pada Motivasi kerja. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi untuk bekerja juga terbukti memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

<i>SMARTPLS</i>		a. quality b. quantity presence.	
-----------------	--	--	--



Tabel 2.7. Lanjutan

Identitas Jurnal	Variabel	Indikator	Hasil penelitian
<p>Sabella, (2018).</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. <i>Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen</i>, 1(1), 80–103</p> <p>Analisis data menggunakan Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</p>	<p>Variabel independen</p> <p>Iklim organisasi (Mathis dan Jackson (2012)</p> <p>Stres kerja (Yulianti, 2010)</p> <p>Variabel dependen</p> <p>Kinerja pegawai (As'ad 2012)</p> <p>Variabel mediasi</p> <p>Motivasi kerja (Mangkunegara, 2012)</p>	<p>Stres Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Konflik kerja b. Beban kerja c. Waktu kerja d. Karakteristik tugas <p>Motivasi Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Finansial b. Non finansial c. Harapan <p>Kinerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Efektivitas dan efisiensi b. Otiritas dan tanggung jawab c. Disiplin Inisiatif 	<p>Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.</p> <p>Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo.</p>
<p>Naradhipa & Azzuhri, (2016).</p> <p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi</p>	<p>Independen:</p> <p>Sres kerja (Robbins dan</p>	<p>Stres Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan b. Organsisasi c. Pribadi 	<p>Hasil penelitian menunjukkan stres kerja (X) secara langsung berpengaruh</p>

<p>Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). <i>Universitas Brawijaya</i>, 3(2).</p> <p>Teknik analisis data menggunakan Path Analisis</p>	<p>Judge , 2008)</p> <p>Dependen: Kinerja (Supardi,1989)</p> <p>Mediasi: Motivasi (Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge, 2008)</p>	<p>d. Perbedaan individu</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pengetahuan d. Penyesuaian pekerjaan e. Keandalan dalam bertugas f. Hubungan kerja g. Keselamatan kerja</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>a. Fisiologis b. Rasa aman c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi diri</p>	<p>negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Stres kerja (X) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z).</p>
<p>Nanda & Sugiarto, (2020).</p> <p>Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora</i>, 9(2), 276–288</p>	<p>Independen: Sres kerja (Veithzal & Sagala (2004)</p> <p>Dependen: Kinerja (Dharma (2003)</p> <p>Mediasi:</p>	<p>Stres Kerja</p> <p>a. Gejala psikologis b. Gejala fisik c. Gejala perilaku</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>a. Kedisiplinan b. Kreatifitas c. Pertanggungjawaban d. Pengembangan</p> <p>Motivasi Kerja</p>	<p>Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi kerja dapat memediasi</p>

Teknik analisis data menggunakan Path Analisis	Motivasi (Veithzal & Sagala, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi Langsung b. Motivasi tidak langsung 	(intervening) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
--	------------------------------------	--	---

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas

Produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Beberapa definisi berikut ini tentang pengertian produktivitas dari sumber sumber yang berbeda.

Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sutrisno, (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

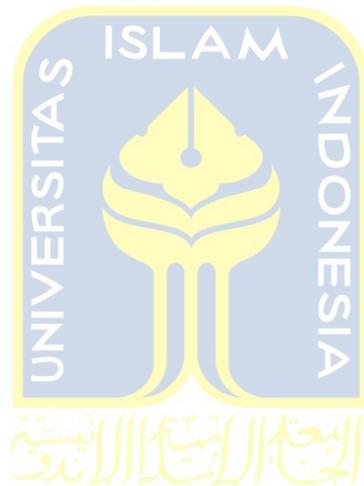
Menurut Sinungan, (2005) “Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini”.

Untuk definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda Hasibuan, (2013).

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini Manik & Syafrina, (2018). Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan tujuan suatu perusahaan organisasi. Tenaga kerja dianggap produktif jika orang tersebut mampu menghasilkan lebih banyak keluaran dan kualitas yang lebih baik dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya dapat dicapai melalui meningkatkan *skill* fisik (*hard skill competency*) tetapi instansi juga harus berusaha meningkatkan *skill* (soft kompetensi keterampilan) karyawan, seperti keterampilan komunikasi, bersosialisasi, membina hubungan dengan karyawan, memiliki rasa empati di antara karyawan, kesadaran diri, dan pengaturan diri dan sebagainya Rivai *et al.*, (2019).

Teori-teori dari para pakar di atas mencerminkan bahwa produktivitas merupakan proses pengukuran dari perubahan proses produksi (*input* dan *output*) dan pengukuran produktivitas merupakan pelengkap dari

pengukuran efisiensi. Kemungkinan karena akan terjadi banyak dialami pada sebuah perusahaan atau industri yang berada pada kondisi efisien namun tidak produktif dan begitu pula sebaliknya.



2. Pentingnya Produktivitas

Menurut Sinungan, (2005) produktivitas sangat berguna bagi perusahaan dan karyawan. Adanya kegunaanya diantaranya :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sutrisno (2015) yaitu: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Keadaan mental dan fisik karyawan juga merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Sunyoto, (2012) juga mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain adalah pendidikan, pelatihan dan motivasi Manik & Syafrina, (2018). Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Faktor kedua adalah pelatihan, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan, supaya efektif, harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.

Faktor ketiga adalah motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

Menurut Sinungan, (2005), beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :

- a. Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian, umur, dan jenis kelamin dari angkatan kerja.
- b. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar, strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.
- e. Lingkungan Organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).

- f. Lingkungan Negara (*eksternal*) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
- g. Lingkungan Internasional (*regional*) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional)

4. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sinungan, (2005) pengukuran produktivitas dalam empat jenis, yaitu:

- a. Kualitas kerja yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

- b. Kuantitas kerja yang dapat dilihat dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan pekerjaan baru
- c. Pemenuhan standart yang ditetapkan perusahaan yang dapat dilihat dari kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
- d. Efisiensi dalam bekerja yang dapat dilihat dari kemampuan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

2.2.2. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Rutinitas hidup, dan segala persoalan hidup, membuat manusia selalu mengalami pasang surut stres. Secara alami, stres muncul sebagai akibat interaksi manusia dengan lingkungan. Gibson *et al.*, (2012) stres merupakan respon adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu yaitu sebuah konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang membuat tuntutan khusus pada seseorang. Sedangkan menurut Cartwright & Cooper, (1998) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Luthans, (2011) dalam terjemahannya mengungkapkan bahwa Stres kerja adalah kondisi yang timbul dari interaksi karyawan

dengan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan dalam diri seseorang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Pekerjaan yang berhubungan dengan stres adalah respon karyawan yang mungkin terjadi ketika tuntutan dan tekanan kerja tidak seimbang terhadap pengetahuan dan kemampuan mereka. Stres terjadi dalam skala yang besar dari keadaan kerja, namun terkadang menjadi lebih buruk ketika karyawan merasa mereka hanya mendapat dukungan dari supervisor dan kolega dan merekanya memiliki kontrol yang kecil terhadap pekerjaannya atau bagaimana mereka dapat menghadapi tekanan dan tuntutan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan sehingga mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya Handoko, (2014). Sedangkan menurut Robbins & Judge, (2015), stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika ketika seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai hal yang pasti.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi stres yang dapat menekan proses berfikir karyawan dalam menjalankan pekerjaannya . penyakit yang berhubungan dengan stres sebagai penyebab utama tingkat produktivitas yang rendah di tempat kerja. Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres agar tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

2. Gejala Stres Kerja

Menurut Handoko, (2014) mengatakan stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Menurut Luthans, (2012) stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada stressor baik respon fisiologi atau psikologi disebut stres.

Cooper & Straw, (1995) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, rnerasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia, paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

3. Faktor yang mempengaruhi Stres

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi didalam pekerjaan, Dan ada beberapa faktor penyebab stres menurut Luthans (2011), yaitu:

a. Stressor Ekstra organisasi

Adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga dan lain-lain.

b. Stressor Organisasi

Penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

c. Stressor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan. Misalnya rekan kerja atau atasan kerja langsung.

d. Stressor Individu

Dalam arti tertentu, penyebab stres yang didiskusikan sejauh ini (ekstraorganisasi, organisasional dan kelompok) semua pada akhirnya akan turun pada level individual. Terdapat pendapat dari para peneliti bahwa dimensi situasional dan sifat individu dapat menyebabkan stres.

4. Indikator Stres

Dalam penelitian ini, indikator stres kerja diukur dengan menggunakan teori Cartwright & Cooper, (1998) yang meliputi :

a. Faktor pekerjaan

Keadaan lingkungan kerja yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu posisi, konflik organisasi dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan

cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya. Itemnya terdiri dari :

- (1) Saya merasa tugas, tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan job description.
- (2) Saya merasa dalam tekanan saat bekerja
- (3) Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan
- (4) Saya merasa sedikit terlibat dalam pekerjaan yang saya lakukan
- (5) Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan banyak serta tidak dapat diselesaikan secara cepat.

b. Faktor individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Itemnya terdiri dari :

- (1) Saya merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan
- (2) Saya merasa tidak ada kejelasan dalam pekerjaan yang saya lakukan

- (3) Saya merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja
- (4) Saya merasa tidak sesuainya kompensasi dengan pekerjaan
- (5) Saya merasa ada masalah di tempat kerja yang sedikit mengganggu aktivitas

c. Faktor organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands* (tuntutan peran), *interpersonal demands* (tuntutan antar perseorangan), *organizational structure* (struktur organisasi) dan *organizational leadership* (kepemimpinan organisasi).

- (1) Saya merasa kurangnya kerjasama antara bagian pada UMKM
- (2) Saya merasa standar kerja atasan yang diberikan kepada saya sulit dipenuhi
- (3) Saya merasa adanya pengawasan yang tidak mendukung dalam pekerjaan
- (4) Saya merasa peraturan dan kebijakan organisasi tidak mendukung pekerjaan
- (5) Saya merasa kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan

2.2.3. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan

kinerja Pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Menurut Sutarto, (2006) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai menurut Tarwaka, (2011) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan

Jawad & Iqbal, (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya jumlah proses pekerjaan yang harus di kerjakan oleh seseorang atau suatu unit organisasi yang harus di kerjakan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan hasil kali antara volumen kerja dan norma waktu kerja. Menurut Sudrajat & Afrianty, (2019) menyatakan bahwa beban kerja

yaitu suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan suatu tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi.. Pekerjaan manusia tidak terlepas bersifat mental dan fisik, maka dari itu masing-masing memiliki tingkatan beban yang terjadi berbeda-beda. Tingkat bebannya ketika terlalu tinggi memungkinkan menghabiskan energi yang lebih dan menjadi *overstress* dan sebaliknya saat intensitas pembebanannya yang terlalu rendah maka akan timbul perasaan bosan dan kejenuhan terjadi atau *understress*.

Beberapa uraian di atas mencerminkan bahwa beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan dengan tingkat waktu yang telat ditentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja tidak luput harus melibatkan mental dan fisik sehingga memiliki tingkat beban yang berbeda-beda, sesuai dengan tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.

2. Pentingnya Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Prihatini (2007) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

- 1) Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar
- 2) Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
- 3) Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit yaitu pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan

kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja Suyanto, (2008).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Irawati & Carrollina, (2017), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu: Tugas (*task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani.

Tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) ukuran yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mempunyai tiga ukuran yaitu Beban waktu (*Time load*), Beban Usaha Mental (*mental effort load*), Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*). Dari teori-teori tentang beban kerja Pegawai tersebut maka dapat diambil kajian indikator-indikator dari ketiga dimensi beban kerja yaitu :

a) Beban waktu (*time load*) yaitu kesesuaian waktu kerja, waktu luang lebih sempit, pemanfaatan waktu efektif, dan bekerja sesuai rencana. Itemnya terdiri dari :

- (1) Jumlah pekerjaan saya sudah sesuai dengan waktu kerja yang diberikan
- (2) Banyaknya pekerjaan membuat waktu luang saya menjadi sempit
- (3) Beban kerja membuat waktu saya menjadi tidak efektif
- (4) Beban kerja membuat saya bekerja tidak sesuai dengan rencana

b) Beban usaha mental (*mental effort load*) adalah konsentrasi dalam bekerja, siap menerima tantangan beban kerja, dan menikmati tugas pekerjaan. Itemnya terdiri dari :

- (1) Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya
- (2) Saya siap menerima tantangan kerja
- (3) Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan

c) Beban tekanan Psikologis (*Psychological stress Load*) yaitu selalu kebingungan dalam menjalankan tugas kerja, frustrasi terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, siap menerima resiko, selalu gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan sering kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan.

(1) Beban kerja membuat saya sering mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas

(2) Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan saya saat ini membuat saya menjadi frustrasi

(3) Saya siap menerima risiko apapun

(4) Saya selalu gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu

2.2.4. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Menurut Robbins & Judge, (2015) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, kekuatan tersebut harus disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan untuk organisasi, dan dimensi ketekunan (*persistence*) yang mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mathis & Jackson, (2006) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Robbins & Coulter, (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju pencapaian suatu tujuan. Mathias dan Jackson menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan.

Adapun As'ad, (2013) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik adalah suatu aktivitas tanpa mengharapkan imbalan kecuali aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah konteks karyawan sebagai acuan untuk menggambarkan usaha karyawan dalam mengisi kebutuhan untuk berkembang seperti prestasi, kompetensi dan aktualisasi diri. Aspek-aspek motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan antara lain: Prestasi, Penghargaan (bukan berbentuk uang atau materi), Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan, dan Perkembangan. Sedangkan penghargaan ekstrinsik yang terjadi sebagai akibat dari bekerja, tidak memberi kepuasan secara langsung pada waktu kerja dilakukan. Adapun aspek-aspek dalam motivasi ekstrinsik adalah: Supervisi, Hubungan interpersonal, Kondisi fisik kerja, Gaji, Kebijakan perusahaan dan sistem administrasi, Bonus, Keamanan kerja. Berdasarkan teori diatas maka dapat dinyatakan bahwa

motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang secara sadar untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan dari seseorang tersebut.

2. Pentingnya Motivasi Kerja

Menurut Sardiman, (2007) bahwa motivasi memiliki 3 fungsi yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumus tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan yang ingin dicapai.

3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Sutrisno, (2015) adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup (berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk hidup seperti kondisi kerja, kompensasi, dan kepastian pekerjaan)
- b. Keinginan untuk dapat memiliki (keinginan memiliki benda, pangkat, atau keuangan)

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan (merasa diakui, dihormati, dan dihargai)
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan (hubungan kerja yang harmonis, prestasi kerja dan pemimpin yang adil).
- e. Keinginan untuk berkuasa (memiliki pengaruh dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan).

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja. Faktor-faktor ekstern yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja (prasarana dan fasilitas yang ada).
- b. Kompensasi yang memadai (sumber penghasilan dan pendapatan karyawan untuk mencukupi kebutuhan).
- c. Survevisi yang baik (pengarahan dan bimbingan yang baik dari atasan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik).
- d. Adanya jaminan pekerjaan (jenjang karir dan kepastian dalam jenjang karir di dalam pekerjaan).
- e. Status dan tanggung jawab (kepercayaan dan kebanggaan yang diterima sebagai orang yang memiliki tanggung jawab besar).
- f. Peraturan yang fleksibel (kejelasan peraturan dalam perusahaan yang jelas dan dapat melindungi karyawan).

4. Indikator Motivasi

David Mc Clelland (1974) dalam Robbins & Judge, (2015) disebut juga dengan Teori Kebutuhan McClelland. Teori kebutuhan McClelland adalah salah satu teori motivasi yang menyatakan bahwa perilaku manusia

pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yaitu Kebutuhan akan pencapaian atau berprestasi (*Achievement*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*) dan Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliate*). Oleh karena itu, Teori Kebutuhan McClelland sering disebut juga sebagai Teori Tiga Kebutuhan atau *Three Needs Theory*. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yakni:

a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = nAch*)

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Sebab-sebab seseorang memiliki n-Ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan.

Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari lingkungannya. Item kebutuhan prestasi terdiri dari:

- (1) Bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, dalam mencapai prestasi
- (2) Keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka
- (3) Keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.
- (4) Perasaan positif yang timbul dari prestasi yang dicapai

b. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power= nPow)

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yaitu orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan.

Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi. n-Pow merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat karyawan. N-Pow akan merangsang dan memotivasi gairah

kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat. Itemnya terdiri dari :

- (1) Termotivasi untuk menjadi orang yang paling berpengaruh di lingkungannya
- (2) Memiliki karakter yang kuat untuk memimpin
- (3) Dalam kondisi persaingan ditempat kerja selalu memiliki ide-ide yang menang

c. Kebutuhan akan Afiliasi (need for affiliation = nAff).

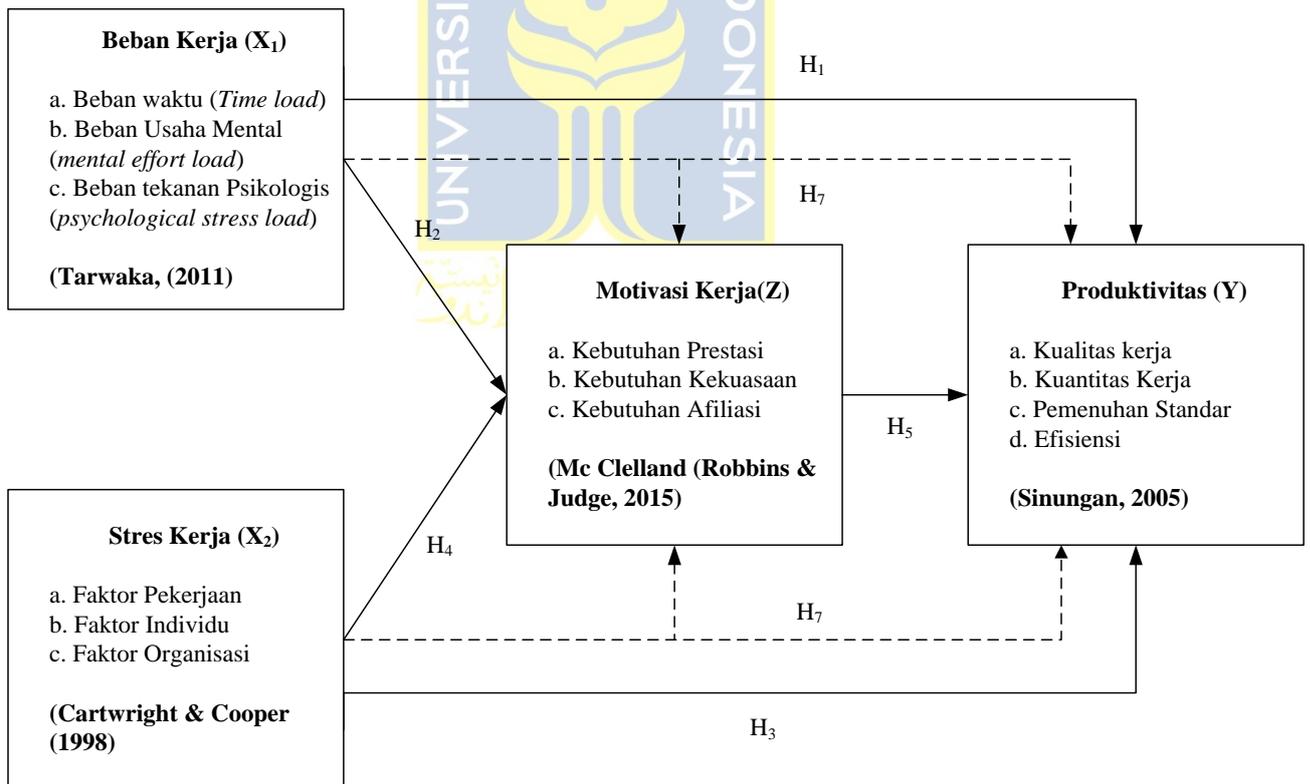
Merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Item kebutuhan afiliasi terdiri dari :

- (1) Saya ingin bekerja dengan banyak orang
- (2) Saya cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja
- (3) Saya dapat menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan Kajian Pustaka dan telaah penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan model penelitian seperti tampak pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Menurut Purnaya, (2016) pekerja berat yang tentu saja memiliki beban kerja yang terlalu berat biasanya akan mengalami penurunan berat badan. Manusia dan beban kerja serta faktor-faktor dalam produktivitas kerja. Tingkat gizi, terutama bagi para buruh kasar dan berat adalah faktor penentu derajat produktivitas kerjanya. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandi *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temua yang sama juga ditemukan pada penelitian Saefullah, (2017); Musdalifah, (2017) dan penelitian Asita, (2017) yang secara konsisten menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengandung arti semakin besar beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka agar dapat menjadi acuan dalam meningkatkan produktivitasnya. Adanya beban kerja menjadikan karyawan memiliki tolok ukur dalam bekerja, merasa ada kekhawatiran apabila ada teguran dari pihak perusahaan dan timbul keinginan untuk mengatasinya.

H1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dampak dari beban kerja bersumber dari persepsi individu masing-masing. Ada sebagian individu, beban kerja dijadikan sebagai tantangan bukan sebagai halangan, malah dengan adanya beban kerja itu individu tersebut merasa tertantang sehingga dapat meningkatkan motivasinya serta dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan baik, bahkan individu ini tidak merasa bahwa beban kerja tersebut sebagai beban yang berat tetapi merasa lebih bersemangan dengan adanya passion dalam pekerjaannya. Penjelasan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jawad & Iqbal, (2018) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Beban Kerja membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja karena jumlah tugas yang dibebankan sesuai dengan gaji yang diberikan, kompleksitas.

Pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika karyawan menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi, (2013) bahwa persepsi terhadap beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya. Sedangkan dalam

penelitian Ariman, (2017) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dalam penelitian Jawad & Iqbal, (2018) menemukan adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja para dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja dinilai memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas kerja, karena produktivitas kerja karyawan terbentuk dari kondisi mental karyawan yang bahagia, senang, dan tenang dalam melakukan pekerjaan mereka. Apabila karyawan telah terbentur stres pada diri mereka, baik itu stress karena masalah kehidupan pribadi, atau masalah di perusahaan akan serta merta menurunkan produktivitas mereka baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian Jawad & Iqbal, (2018), Orji & Yakubu, (2020) dan penelitian Saefullah, (2017) secara konsisten menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian Safitri & Gilang, (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika stres yang dialami tidak terselesaikan akan sangat berpotensi mengganggu produktivitas organisasi

yang lebih besar, seperti terjadinya kekacauan dalam operasional bekerja karyawan, kenormalan aktivitas kerja terganggu, serta terjadi penurunan tingkat produktivitas, penurunan pemasukan dan keuntungan pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut Anoraga, (2009) yang menyatakan bahwa stres timbul dari tidak adanya keseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhi sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dalam pekerjaan, stres yang berlebihan bisa menyebabkan gangguan pada tahap motivasi karyawan, namun jika tahap stres terlalu rendah, hal ini juga dapat menyebabkan tidak adanya semangat karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap organisasi/perusahaan penting untuk memperhatikan tahap stres dan mengendalikan stres agar stres yang terjadi bisa menjadi motivasi untuk mendorong dalam peningkatan produktivitasnya.

Hasil penelitian Ariman, (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun dalam penelitian Naradhipa & Azzuhri, (2016) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh individu, maka motivasi kerjanya menurun, semakin rendah tingkat stres kerja yang

dirasakan, maka motivasi kerja meningkat. Hasil penelitian Nanda & Sugiarto, (2020) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis keempat penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan agar dapat mendukung perilaku yang giat bekerja dan atusias dalam menjalankan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi karyawan dalam bekerja sehingga memiliki gairah, semangat bekerja, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi Kerja membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan produktivitasnya sebagai pribadi karena karyawan memiliki motivasi untuk berkembang demi lembaganya, karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja demi instansi, karyawan memiliki motivasi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan demi kemajuan organisasinya.

Hasil penelitian Depari & Pradhanawati, (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil didukung oleh penelitian Ishaya, (2018) yang menemukan bahwa

menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh ke arah yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dalam penelitian Laksmiari, (2016) telah menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan teori yang ada dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis kelima penelitian ini adalah.

H5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Optimalisasi dalam bekerja harus selalu diterapkan oleh semua karyawan dalam bekerja, namun terkadang sebagian karyawan merasakan beban yang berlebihan dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Menurut Azwar & Siswanto, (2015) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu

penyebab kelelahan kerja. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika karyawan menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian Jawad & Iqbal, (2018) menemukan bahwa Motivasi kerja memediasi hubungan remunerasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Ariman, (2017) menemukan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel yang memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil juga mendukung penelitian Pradana, (2018) yang menemukan bahwa Motivasi merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman. Begitu juga dalam penelitian Ginanjar *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah.

H6. Motivasi kerja memediasi pada pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh

Motivasi Kerja Karyawan

Robbins & Judge, (2015) menyatakan bahwa stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk dapat bereaksi lebih. Karyawan atau individu

akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja. Pada penelitian ini stres kerja diukur dengan tiga indikator yaitu stres pekerjaan, stres individu dan organisasi. Stres kerja pada pegawai akan berdampak negatif, baik pada organisasi maupun pada pegawai yang bersangkutan. Dampak negatif yang dapat dialami oleh suatu organisasi akibat stres kerja yang dialami pegawai antara lain, turunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat kecelakaan kerja. Sedangkan bagi pegawai stres kerja yang dialaminya akan berpengaruh terhadap perilaku kerjanya yang terlihat dari turunnya semangat dan gairah kerja serta motivasi kerja yang menurun, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja pegawai yang sedang mengalami stres kerja.

Hasil penelitian Sabella, (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian Depari & Pradhanawati, (2016) menemukan Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Naradhipa & Azzuhri, (2016) menemukan bahwa secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, serta penelitian Nanda & Sugiarto, (2020) yang menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Begitu juga dengan penelitian Novianti, (2016) yang menemukan bahwa motivasi terbukti sebagai

mediasi pada hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut maka hipotesis ketujuh penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H7. Motivasi kerja memediasi pada pengaruh negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka tersebut dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Laporan akhir dari penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan Creswell, (2009). Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari karyawan yang bekerja pada UKM Kuliner di Kabupaten Sleman.

3.2. Variabel Penelitian

Menurut Creswell, (2009) variabel penelitian dalam metode kuantitatif mengacu pada karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan yang bervariasi di antara orang-orang atau organisasi yang sedang dipelajari. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terdiri dari beban kerja, stres kerja, motivasi dan produktivitas kerja.

3.2.1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen atau variabel bebas merupakan variabel-variabel yang mungkin menyebabkan, mernengaruhi, atau berefek pada hasil dari suatu penelitian, dapat juga disebut perlakuan, dimanipulasi, yang mendahului, atau prediktor variabel. Variabel independen disebut juga sebagai variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain Creswell, (2009). Dalam penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah beban kerja dan stres kerja. Selanjutnya variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini disebut sebagai variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain

3.2.2. Variabel Mediasi

Variabel *intervening* atau mediasi berada diantara variabel independen dan dependen. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Creswell, (2009). Dalam penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah motivasi kerja.

3.2.3. Variabel Endogen

Menurut Creswell (2009) variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen atau endogen, karena mereka merupakan hasil atau pengaruh dari variabel independen. Variabel dependen juga memiliki nama lain diantaranya adalah variabel hasil, variabel pengaruh dan variabel respons. Selanjutnya variabel dependen dalam penelitian ini akan disebut sebagai variabel endogen atau variabel yang

nilainya dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model. Dan dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas kerja.

3.3. Definisi Operasional

Secara operasional adalah mengartikan suatu konsep agar menjadikannya dapat diukur secara matematis dan dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Kemudian aspek tersebut diterjemahkan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep Sekaran & Bougie, (2017). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.3.1. Beban Kerja

Menurut Tarwaka, (2011) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Tarwaka (2011) ukuran yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mempunyai tiga ukuran yaitu Beban waktu (*Time load*), Beban Usaha Mental (*mental effort load*), Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*):

Tabel 3.1. I

Indikator	No	Kuesioner	Pengukuran
Beban waktu (<i>time load</i>)	BK-1	Jumlah pekerjaan saya sudah sesuai dengan waktu kerja yang diberikan	Skala Likert 1=Sangat tidak setuju 2=Tidak setuju 3=Kurang setuju 4=Agak Setuju 5=Setuju 6=Sangat setuju
	BK-2	Banyaknya pekerjaan membuat waktu luang saya menjadi sempit	
	BK-3	Beban kerja membuat waktu saya menjadi tidak efektif	
	BK-4	Beban kerja membuat saya bekerja tidak sesuai dengan rencana	
Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	BK-5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya	
	BK-6	Saya siap menerima tantangan kerja	
	BK-7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	
Beban tekanan Psikologis (<i>Psychological stress Load</i>)	BK-8	Beban kerja membuat saya sering mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas	
	BK-9	Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan saya saat ini membuat saya menjadi frustrasi	
	BK-10	Saya siap menerima risiko apapun	
	BK-11	Saya selalu gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu	

3.3.2. Stres Kerja

Menurut Cartwright & Cooper, (1998) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Indikator stres kerja diukur dengan menggunakan teori Cartwright & Cooper (1998) yang meliputi :

Tabel 3.2. Indikator Stres Kerja (X₂)

Indikator	No	Kuesioner	Pengukuran
Faktor pekerjaan	SK-1	Saya merasa tugas, tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan job description.	Skala Likert 1=Sangat tidak setuju 2=Tidak setuju 3=Kurang setuju 4=Agak Setuju 5=Setuju 6=Sangat setuju
	SK-2	Saya merasa dalam tekanan saat bekerja	
	SK-3	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan	
	SK-4	Saya merasa sedikit terlibat dalam pekerjaan yang saya lakukan	
	SK-5	Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan banyak serta tidak dapat diselesaikan secara cepat.	
Faktor Individu	SK-6	Saya merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan	
	SK-7	Saya merasa tidak ada kejelasan dalam pekerjaan yang saya lakukan	
	SK-8	Saya merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja	

Tabel 3.2. Indikator Stres Kerja (X₂)

Indikator	No	Kuesioner	Pengukuran
	SK-9	Saya merasa tidak sesuainya kompensasi dengan pekerjaan	
	SK-10	Saya merasa ada masalah di tempat kerja yang sedikit mengganggu aktivitas	
Faktor Organisasi	SK-11	Saya merasa kurangnya kerjasama antara bagian pada UMKM	
	SK-12	Saya merasa standar kerja atasan yang diberikan kepada saya sulit dipenuhi	
	SK-13	Saya merasa adanya pengawasan yang tidak mendukung dalam pekerjaan	
	SK-14	Saya merasa peraturan dan kebijakan organisasi tidak mendukung pekerjaan	
	SK-15	Saya merasa kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan	

3.3.3. Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2015) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, kekuatan tersebut harus disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan untuk organisasi, dan dimensi ketekunan (*persistence*) yang mengukur berapa lama seseorang

dapat mempertahankan upayanya. Dalam teori Mc Clelland dalam Robbins & Judge, (2015) membagi motivasi menjadi tiga kebutuhan yaitu Kebutuhan akan pencapaian atau berprestasi (*Achievement*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*) dan Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliate*). Seluruh variabel penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert yang disajikan sebagai berikut:



Tabel 3.3.Indikator Variabel Motivasi (Z)

Indikator	No	Kuesioner	Pengukuran
Kebutuhan Prestasi	M-1	Bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, dalam mencapai prestasi	Skala Likert 1=sangat tidak setuju 2=Tidak setuju 3=Kurang setuju 4=Agak Setuju 5=Setuju 6=Sangat setuju
	M-2	keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka	
	M-3	keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.	
	M-4	Perasaan positif yang timbul dari prestasi yang dicapai	
Kebutuhan Kekuasaan	M-5	Termotivasi untuk menjadi orang yang paling berpengaruh di lingkungannya	
	M-6	Memiliki karakter yang kuat untuk memimpin	
	M-7	Dalam kondisi persaingan ditempat kerja selalu memiliki ide-ide yang menang	
Kebutuhan Afiliasi	M-8	Saya ingin bekerja dengan banyak orang	
	M-9	Saya cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja	
	M-10	Saya dapat menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri	

3.3.4. Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan, (2005) “Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Penelitian variabel produktivitas kerja dengan mengembangkan teori sebagai indikator yang disajikan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 7 buah pertanyaan. Seluruh variabel penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.4. Indikator Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	No	Kuesioner	Pengukuran
Kualitas Kerja	PK-1	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja atau melaksanakan tugas	Skala Likert 1=sangat tidak setuju 2=Tidak setuju 3=Kurang setuju 4=Agak Setuju 5=Setuju 6=Sangat setuju
	PK-2	Saya memiliki kerapian dalam bekerja atau melaksanakan tugas	
	PK-3	Saya memiliki kecepatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	
	PK-4	Saya memiliki keterampilan dan kecakapan kerja	
Kuantitas Kerja	PK-5	Saya memiliki kemampuan dalam mencapai target	5=Setuju 6=Sangat setuju
	PK-6	Hasil kerja atas pekerjaan yang menjadi tugas	

		saya selalu baik	
Pemenuhan standart	PK-7	Saya memiliki kemampuan atau kapasitas dan keandalan dalam melaksanakan tugas	
	PK-8	Saya berusaha menjalankan peraturan sesuai standar perusahaan	
Efisiensi	PK-9	Saya memiliki kemampuan dalam pemanfaatan waktu kerja dalam bekerja	
	PK-10	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya seluruh karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman yang berjumlah 89274 karyawan. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *Purposive Sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriterianya adalah UMKM Kuliner yang berada di wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman. Alasan dalam kriteria ini adalah faktor kemudahan dalam melakukan survei penelitian

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan pendapat Hair *et al.*, (2010) yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang

representative menurutnya adalah tergantung oleh jumlah dimensi pengukuran dikali 5 sampai dengan 10, dan sebagai sampel yang dapat memenuhi syarat tersebut adalah

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= 46 (\text{jumlah pertanyaan pengukuran variabel}) \times 5 \\ &= 230 \text{ responden}\end{aligned}$$

Dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 230 responden sudah memenuhi syarat untuk dapat mewakili sampel penelitian yang dinyatakan oleh Hair *et al*, (2010)

3.5. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran, (2011) data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel utama dengan tujuan penelitian yang spesifik. Data primer didapatkan dari individu, kelompok, atau responden yang sudah diatur oleh peneliti dan opini yang dapat digunakan untuk isu tertentu dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini data yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel beban kerja, stres kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2011) data sekunder merupakan informasi yang terkumpul dari sumber yang sudah ada seperti arsip atau dokumentasi organisasi, dan gambaran umum atau profil organisasi.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden yang kemudian datanya diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner.

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono, (2013), “Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”. Tipe pertanyaan dalam angket dapat terbuka atau tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang suatu hal. Sedangkan pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup jadi responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keinginannya Arikunto, (2013).

Menurut Hadi, (2014), skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan. Namu dalam penelitian ini skala liner yang digunakan adalah skala likert modifikasi. Modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat,

modifikasi skala Likert meniadakan katagori jawaban yang di tengah dengan alasan katagori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun juga tidak, atau bahkan ragu-ragu.

Dalam skala tersebut terdapat skor untuk mengukur tingkat tanggapan objek yang terbagi menjadi sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, agak setuju, setuju dan sangat setuju. Bobot yang digunakan untuk setiap pertanyaan maupun pernyataan adalah sebagai berikut :



1	: Sangat tidak setuju
2	: Tidak setuju
3	: Kurang setuju
4	: Agak Setuju
5	: Setuju
6	: Sangat setuju

2. Wawancara

Menurut Creswell (2009) wawancara merupakan pengumpulan data yang menjelaskan peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan tanya jawab tatap dengan responden yang menjadi objek penelitian untuk pengambilan data sebagai studi awal dan studi pendalaman yang berkaitan tentang data-data variabel. Kemudian beberapa pertanyaan yang diajukan

adalah pertanyaan yang secara umum tidak memiliki struktur. Hal tersebut bertujuan untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam.

3.6. Metode Analisis

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Langkah yang dilakukan yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono, (2013). Analisa data digunakan untuk dapat mengetahui hasil dari penelitian yang diterima maupun tidak ditolak.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul dengan maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya Sugiyono, (2013).

3.6.2. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Model penelitian akan dianalisa menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). Ghozali, (2014) menjelaskan model *Structural Equation Modeling* (SEM)

adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama-sama model struktural (hubungan antara variabel independen dengan dependen) dan model measurement (hubungan nilai loading antara indikator dengan variabel laten).

3.6.3. Partial Least Square (PLS)

Dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan ubunagn di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut Ghozali, (2014).

Dalam proses pengujian analisis PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran yakni model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas (*outer model*) dan model struktural yang digunakan untuk menguji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi (*inner model*).

1. Evaluasi Model pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reabilitas model. Melalui proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite*

reliability dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi Abdillah & Jogiyanto, (2016). Model pengukuran digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur yang akan ukur Abdillah & Jogiyanto, (2016). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab sejumlah item dalam kuisioner atau instrumen penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*Outer Model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Dicriminant Validity*, dan *Composite Reliability* yakni sebagai berikut:

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* $> 0,7$ merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* $> 0,5$ masih bisa diterima. Bahkan, sebagian ahli mentolerir 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator Haryono, (2017).

b. Validitas Diskriminan (*Dicriminant Validity*)

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi Hartono, (2015). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* lalu dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk Haryono, (2017).

c. *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item reflektif dapat dilakukan menggunakan dua cara yakni dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan *Chonbach's Alpha* sebab tidak mengansumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan *Composite Reliability*. *Interpretasi Composite*

Reliability sama dengan *Cronbach Alpha*. Nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifes terhadap konstruk latennya.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, Stone-Geisser *Q-square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. *R-Square* (R^2)

Untuk mengevaluasi model struktural diawali dengan cara melihat *R-Squares* dalam melihat setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-squares* (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria nilai terdiri dari tiga kasifikasi, yaitu: nilai 0.67, 0.33 dan 0.19 yang

mana menunjukkan model kuat, sedang dan lemah Ghozali & Latan, (2015).

b. Q^2 Predictive relevance

Selain melihat besarnya *R-squares*, evaluasi model PLS juga dapat dilakukan dengan *predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed variabel* dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* Ghozali & Latan, (2015). Menghitung seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

c. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Beberapa pendapat menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS Ghozali & Latan, (2015). Pada metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t*value 1,65 (*significance level* = 10 persen), 1,96 (*significance level* = 5 persen) dan 2,58 (*significance level* = 1 persen).

3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh (Baron dan Kenny (1998), dalam Ghozali dan Latan (2015) dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Model pertama menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $>1,96$
- b. Model kedua menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $>1,96$
- c. Model ketiga menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap terakhir jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $>1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengumpulan Data

Hasil penyebaran kuisisioner secara online kepada seluruh karyawan karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman dengan total penyebaran data sebanyak 238. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah 238, dan hanya 230 data yang diisi secara lengkap oleh responden. Tingkat pengembalian kuisisioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1. Hasil Pengembalian Kuisisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah kuisisioner yang disebar	238	100
Jumlah kuisisioner yang kembali	238	100
Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap	(8)	3
Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	230	97

Sumber : Data primer diolah, 2021

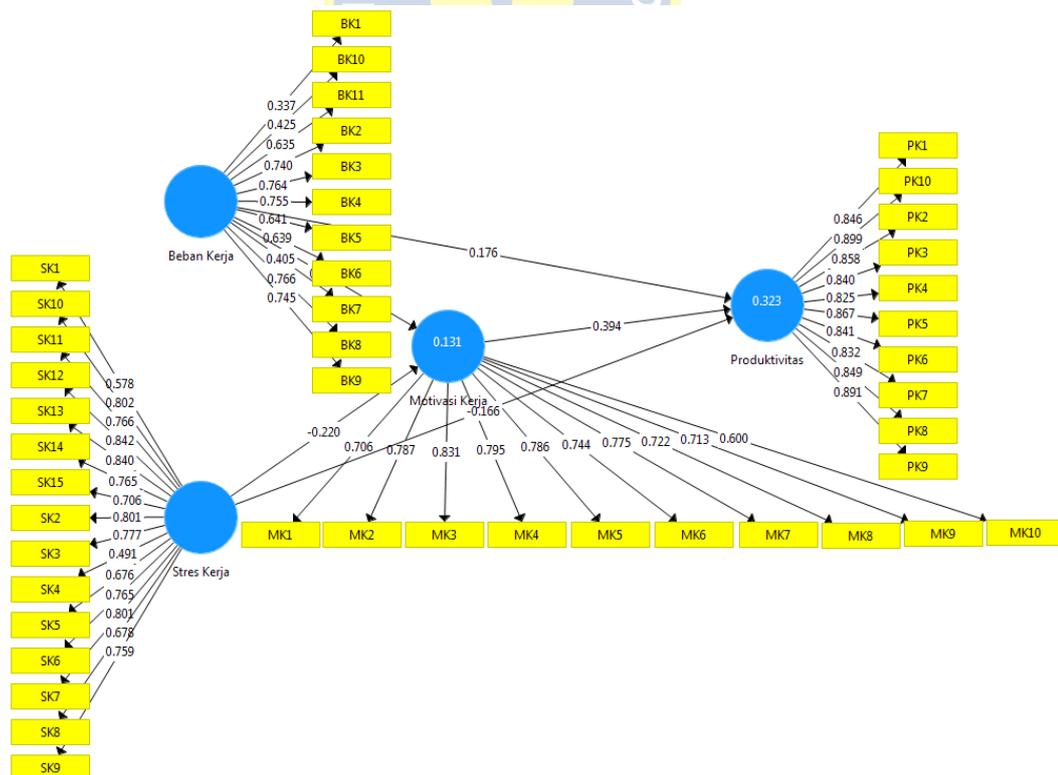
4.2. Uji Instrumen

4.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

1. Convergent Validity (Outer Loading)

Convergent validity dimaksudkan untuk menguji masing-masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity (outer loading)* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading factor*-nya kurang dari 0,50 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *Covergent Validity* dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.1



Gambar 4.1. Hasil Analisa Validitas Konstruk Model Awal

Sumber : Data Primer Diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,5 kecuali untuk indikator BK1, BK10, BK7 dan SK4. Dengan demikian ke-4 indikator ini dikeluarkan dalam model, dan dilakukan pengujian ulang, hingga tidak ada nilai loading faktor dibawah 0,5. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 sampai dengan Tabel 4.5

Tabel 4.2. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Beban Kerja

No. Item	Loading Factor	Nilai Kritis	Keterangan
BK1	0.337	0.5	Gugur
BK2	0.740	0.5	Valid
BK3	0.764	0.5	Valid
BK4	0.755	0.5	Valid
BK5	0.641	0.5	Valid
BK6	0.639	0.5	Valid
BK7	0.405	0.5	Gugur
BK8	0.766	0.5	Valid
BK9	0.745	0.5	Valid
BK10	0.425	0.5	Gugur
BK11	0.635	0.5	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.2 bahwa terdapat variabel manifest yang nilainya < 0.5 , yaitu variabel manifest BK1, BK7 dan BK10. Oleh karena itu, variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen Stres kerja dapat dilihat pada Tabel. 4.3.

Tabel 4.3. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Stres kerja

No. Item	Loading Factor	Nilai Kritis	Keterangan
SK1	0.578	0.5	Valid
SK2	0.801	0.5	Valid
SK3	0.777	0.5	Valid
SK4	0.491	0.5	Gugur
SK5	0.676	0.5	Valid
SK6	0.765	0.5	Valid
SK7	0.801	0.5	Valid
SK8	0.678	0.5	Valid
SK9	0.759	0.5	Valid
SK10	0.802	0.5	Valid
SK11	0.766	0.5	Valid
SK12	0.842	0.5	Valid
SK13	0.840	0.5	Valid
SK14	0.765	0.5	Valid
SK15	0.706	0.5	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.3 bahwa terdapat variabel manifest yang nilainya < 0.5 , yaitu variabel manifest SK4. Oleh karena itu, variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen Motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel. 4.4.

Tabel 4.4. Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Motivasi kerja

No. Item	Loading Factor	Nilai Kritis	Keterangan
MK1	0.706	0.5	Valid
MK2	0.787	0.5	Valid
MK3	0.831	0.5	Valid
MK4	0.795	0.5	Valid
MK5	0.787	0.5	Valid
MK6	0.744	0.5	Valid
MK7	0.776	0.5	Valid
MK8	0.721	0.5	Valid
MK9	0.713	0.5	Valid
MK10	0.600	0.5	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.4 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen Produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel. 4.5.

Tabel 4.5. Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Produktivitas Kerja

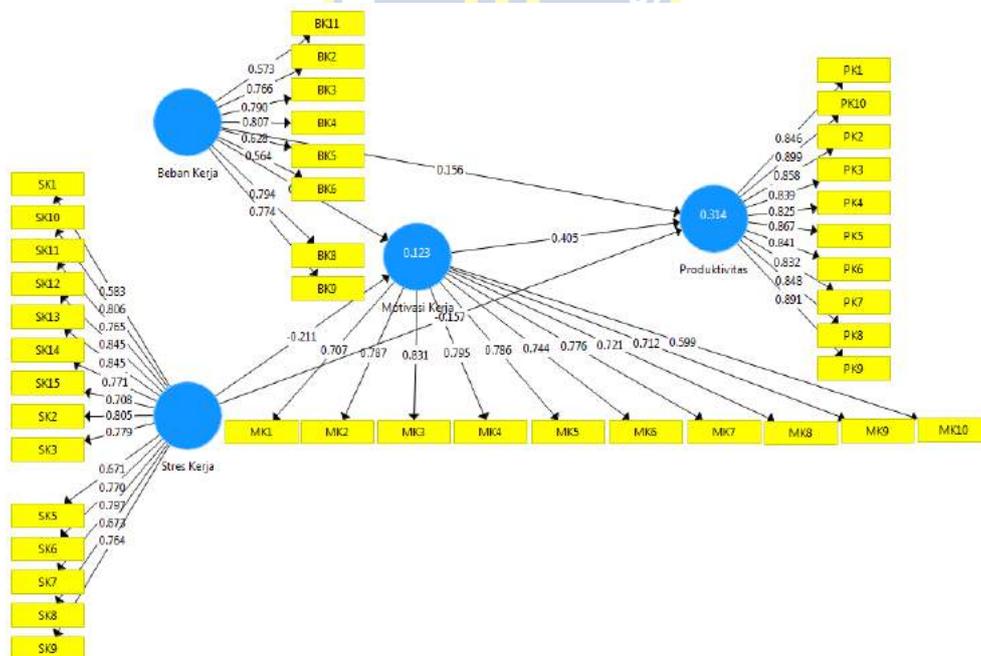
No. Item	Loading Factor	Nilai Kritis	Keterangan
PK1	0.846	0.5	Valid
PK2	0.858	0.5	Valid
PK3	0.840	0.5	Valid
PK4	0.825	0.5	Valid
PK5	0.867	0.5	Valid

Tabel 4.5. Lanjutan

PK6	0.841	0.5	Valid
PK7	0.832	0.5	Valid
PK8	0.849	0.5	Valid
PK9	0.891	0.5	Valid
PK10	0.899	0.5	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan. Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid, diperoleh tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada dibawah 0.5. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2. Hasil Convergent Validity Setelah Perbaikan

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berikut hasil dari estimasi ulang terhadap seluruh konstruk Beban kerja, Stres kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja ditunjukkan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6. Nilai Loading Faktor pada Seluruh Indikator Konstruk Eksogen dan Endogen

Variabel	No. Item	Loading Factor	Nilai Kritis	Keterangan	
Beban	BK2	0.766	0.5	Valid	
Kerja	BK3	0.790	0.5	Valid	
	BK4	0.807	0.5	Valid	
	BK5	0.628	0.5	Valid	
	BK6	0.564	0.5	Valid	
	BK8	0.794	0.5	Valid	
	BK9	0.774	0.5	Valid	
	BK11	0.573	0.5	Valid	
	Stres Kerja	SK1	0.583	0.5	Valid
		SK2	0.805	0.5	Valid
		SK3	0.779	0.5	Valid
		SK5	0.671	0.5	Valid
SK6		0.770	0.5	Valid	
SK7		0.797	0.5	Valid	
SK8		0.673	0.5	Valid	
SK9		0,764	0,5	Valid	
SK10		0.806	0.5	Valid	
SK11		0.765	0.5	Valid	
SK12		0.845	0.5	Valid	
SK13		0.845	0.5	Valid	
SK14		0.771	0.5	Valid	

Tabel 4.6. Lanjutan

Variabel	No. Item	Loading Factor	Nilai Kritis	Keterangan
	SK15	0.708	0.5	Valid
Motivasi	MK1	0.707	0.5	Valid
Kerja	MK2	0.787	0.5	Valid
	MK3	0.831	0.5	Valid
	MK4	0.795	0.5	Valid
	MK5	0.786	0.5	Valid
	MK6	0.744	0.5	Valid
	MK7	0.776	0.5	Valid
	MK8	0.721	0.5	Valid
	MK9	0.712	0.5	Valid
	MK10	0.599	0.5	Valid
Produktivitas	PK1	0.846	0.5	Valid
Kerja	PK2	0.858	0.5	Valid
	PK3	0.839	0.5	Valid
	PK4	0.825	0.5	Valid
	PK5	0.867	0.5	Valid
	PK6	0.841	0.5	Valid
	PK7	0.832	0.5	Valid
	PK8	0.848	0.5	Valid
	PK9	0.891	0.5	Valid
	PK10	0.899	0.5	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Menurut Chin (1998) suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *loading factor* nya $\geq 0,70$, sedangkan nilai 0,5 sampai 0,6 dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Hasil ini dapat diartikan bahwa beban kerja, Stres kerja, motivasi kerja, dan Produktivitas

kerja telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.5. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

2. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu dari nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.5.

Tabel 4.7. Hasil Cross Loading

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
BK11	0.573	0.073	0.200	-0.051
BK2	0.766	0.273	0.276	-0.371
BK3	0.790	0.152	0.210	-0.438
BK4	0.807	0.292	0.252	-0.456
BK5	0.628	0.055	0.157	-0.178
BK6	0.564	0.062	0.104	-0.192
BK8	0.794	0.298	0.327	-0.479
BK9	0.774	0.260	0.352	-0.429

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
MK1	0.207	0.707	0.376	-0.145
MK10	0.125	0.599	0.219	-0.194
MK2	0.190	0.787	0.365	-0.247
MK3	0.276	0.831	0.469	-0.252
MK4	0.242	0.795	0.376	-0.374
MK5	0.235	0.786	0.355	-0.208
MK6	0.210	0.744	0.392	-0.163
MK7	0.246	0.776	0.428	-0.174
MK8	0.221	0.721	0.396	-0.237
MK9	0.256	0.712	0.304	-0.292

Tabel 4.7. Lanjutan

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
PK1	0.236	0.453	0.846	-0.245
PK10	0.346	0.423	0.899	-0.343
PK2	0.256	0.410	0.858	-0.313
PK3	0.323	0.397	0.839	-0.269
PK4	0.258	0.466	0.825	-0.251
PK5	0.309	0.392	0.867	-0.302
PK6	0.347	0.453	0.841	-0.309
PK7	0.345	0.391	0.832	-0.333
PK8	0.301	0.434	0.848	-0.347
PK9	0.315	0.448	0.891	-0.356
SK1	-0.434	-0.203	-0.220	0.583
SK10	-0.453	-0.243	-0.359	0.806
SK11	-0.260	-0.175	-0.278	0.765
SK12	-0.466	-0.313	-0.377	0.845
SK13	-0.447	-0.268	-0.328	0.845
SK14	-0.374	-0.241	-0.260	0.771

SK15	-0.325	-0.206	-0.164	0.708
SK2	-0.429	-0.257	-0.293	0.805
SK3	-0.353	-0.226	-0.235	0.779
SK5	-0.371	-0.199	-0.250	0.671
SK6	-0.422	-0.203	-0.249	0.770
SK7	-0.356	-0.253	-0.215	0.797
SK8	-0.271	-0.257	-0.284	0.673
SK9	-0.285	-0.148	-0.179	0.764

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.2.2. Uji Reliabilitas Konstruk (Composite Reliability)

Di samping validitas konstruk, dilakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2015).

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.871	0.893	0.517
Stres Kerja	0.943	0.950	0.576
Motivasi Kerja	0.912	0.927	0.560
Produktivitas	0.959	0.964	0.731

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5 ataupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.3. Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir responden dapat disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 4.9. Deskriptif Karyawan UMKM Kuliner Kabupaten Sleman

Karakteristik	Identitas	Jumlah orang	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	109	47.4
	Perempuan	121	52.6
	Total	230	100.0

Tabel 4.9. Lanjutan

Karakteristik	Identitas	Jumlah orang	Persentase
Usia	< 20 Tahun	28	12.2
	20 - 30 Tahun	150	65.2
	31 - 40 Tahun	33	14.3
	41 - 50 Tahun	14	6.1
	> 50 Tahun	5	2.2
	Total	230	100.0
Masa Kerja	< 10 Tahun	194	84.3
	11 - 20 Tahun	18	7.8
	21 - 30 Tahun	8	3.5
	> 30 Tahun	10	4.3
	Total	230	100.0
Tingkat Pendidikan	SD/ MI/ Sederajat	10	4.3
	SMP/ MTS/ Sederajat	18	7.8
	SMA/ SMK/ MA/ Sederajat	112	48.7
	Diploma/ Sarjana/ Sederajat	89	38.7
	Sarjana	1	0.4
	Total	230	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 2)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa karyawan UMKM Kuliner Kabupaten Sleman mayoritas perempuan yaitu sebanyak 121 karyawan atau sebesar 52,6% dan responden laki-laki sebanyak 109 karyawan atau sebesar 47,4. Bisnis kuliner memang lebih identik dengan peran perempuan yang memiliki keahlian khusus dibidang kuliner, sehingga banyak tenaga kerja wanita lebih banyak direkrut daripada karyawan laki-laki. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas

seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis Herawati & Sasana, (2013).

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman mayoritas berusia antara 20 – 30 tahun yaitu sebesar 65,2 persen. Sedangkan distribusi usia yang lain yaitu usia kurang dari 20 tahun sebesar 12,2 persen, berusia antara 31 - 40 tahun sebesar 14,3 persen, berusia antara 41 – 50 tahun sebesar 6,1 persen dan lebih dari 50 tahun sebesar 2,2 persen. Umur responden paling banyak antara 20 – 30 tahun artinya mayoritas karyawan UMKM Kuliner Kabupaten Sleman berusia muda. Secara psikologis semakin dewasa usia seseorang maka kedewasaan dalam bekerja semakin meningkat, demikian juga kedewasaan psikologisnya akan semakin matang. Karyawan muda cenderung lebih mudah menerima teknologi baru, semangat dan motivasi kerja yang tinggi, serta beban kerja yang masih rendah. Umur tenaga kerjapun cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pekerjaan yang mengandalkan fisik umumnya menggunakan tenaga kerjanya umur muda, tetapi ada juga tidak dan sangat tergantung dari jenis pekerjaan tersebut Herawati & Sasana, (2013).

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman lulus SMA, SMK, dan MA atau sederajat yaitu sebanyak 112 orang karyawan atau 48,7 persen. Sedangkan pendidikan terakhir SD/ MI/ Sederajat sebesar 4,3 persen, SMP/ MTS/ Sederajat sebesar 7,8 persen, berpendidikan Diploma/ Sarjana/ Sederajat sebesar 38,7 persen dan sarjana sebesar 0,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM Kuliner Kabupaten Sleman mayoritas tamat pendidikan menengah. Karyawan dengan latar belakang pendidikan tinggi diharapkan juga akan memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka memiliki kemampuan dalam memahami berbagai persoalan serta wawasan yang luas sehingga tidak mengalami kesulitan untuk belajar banyak hal. Sebaliknya karyawan dengan pendidikan yang lebih rendah umumnya kurang mampu memahami berbagai persoalan serta memiliki wawasan keilmuan yang kurang luas sehingga harus belajar lebih keras untuk memahami banyak hal.

Lama kerja karyawan mayoritas kurang dari 10 tahun yaitu sebesar 84,3 persen, sedangkan lama kerja antara 11 – 20 tahun sebesar 7,8 persen, antara 21- 30 tahun sebesar 3,5% dan lebih dari 30 tahun sebesar 4,3 persen. Hal ini menunjukkan karyawan belum cukup lama bekerja di UMKM, karena dilihat dari usia karyawan rata – rata masih berusia muda. Pengalaman (lama) kerja juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai

lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan Herawati & Sasana, (2013).

4.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 6

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,83	=	Sangat Berat / Sangat rendah/ sangat tidak baik
1,84 – 2,67	=	Berat / rendah / baik
2,68 – 3,50	=	Kurang ringan / kurang tinggi/ kurang baik
3,51 – 4,33	=	Agak ringan / agak tinggi/kurang baik
4,34 – 5,17	=	Ringan / tinggi / baik
5,18 – 6,00	=	Sangat Ringan / sangat tinggi / sangat baik

a. Variabel Beban kerja

Beban kerja terdiri dari 11 item pertanyaan, berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel beban kerja.

Tabel 4.10. Variabel Beban kerja (X₁)

Indikator Beban Kerja	Mean	Kategori
Jumlah pekerjaan sudah sesuai dengan waktu kerja yang diberikan	4.40	Ringan
Banyaknya pekerjaan membuat waktu luang menjadi sempit	4.00	Agak ringan
Beban kerja membuat waktu menjadi tidak efektif	3.80	Agak ringan
Beban kerja membuat bekerja tidak sesuai dengan rencana	3.60	Agak ringan
Selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya	4.27	Agak ringan
Siap menerima tantangan kerja	4.74	Ringan
Dapat menikmati pekerjaan yang lakukan	4.64	Ringan
Beban kerja membuat sering mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas	3.58	Agak ringan
Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan saat ini membuat menjadi frustrasi	3.33	Kurang ringan
Siap menerima risiko apapun	4.28	Agak ringan
Selalu gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu	4.62	Ringan
Rata - rata total	4.11	Agak ringan

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.10 sebagian besar responden memberikan penilaian agak ringan terhadap beban kerja dengan rata-rata sebesar 4,11 yang berada pada interval antara 3,51 – 4,33. Penilaian tertinggi pada item siap menerima tantangan kerja dan penilaian terendah item beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan saat ini membuat menjadi frustrasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman memiliki beban kerja yang cukup tinggi atau berat, baik beban usaha dan tekanan psikologis.

b. Variabel Stres kerja

Stres kerja terdiri dari 11 item pertanyaan, berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel stres kerja.

Tabel 4.11. Variabel Stres kerja (X₂)

Indikator Stres kerja	Mean	Kategori
Tugas, dan tanggung jawab tidak sesuai dengan job description.	3.45	Kurang Ringan
Merasa dalam tekanan saat bekerja	3.35	Kurang Ringan
Beban pekerjaan yang diberikan berlebihan	3.45	Kurang Ringan
Sedikit terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan	3.18	Kurang Ringan
Pekerjaan yang banyak tidak dapat diselesaikan secara cepat.	3.62	Agak Ringan
Ada tuntutan individu yang saling bertentangan	3.53	Agak Ringan
Tidak ada kejelasan dalam pekerjaan yang dilakukan	3.18	Kurang Ringan
Memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja	2.44	Tidak Ringan
Merasa tidak sesuainya kompensasi dengan pekerjaan	3.48	Kurang Ringan
Ada masalah di tempat kerja yang sedikit mengganggu aktivitas	3.20	Kurang Ringan
Kurangnya kerjasama antara bagian pada UMKM	3.18	Kurang Ringan
Standar kerja atasan yang diberikan kepada sulit dipenuhi	3.00	Kurang Ringan
Ada pengawasan yang tidak mendukung dalam pekerjaan	3.25	Kurang Ringan

Tabel 4.11 Lanjutan

Indikator Stres Kerja	Mean	Kategori
Peraturan dan kebijakan organisasi tidak mendukung pekerjaan	3.27	Kurang Ringan
Kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan	3.75	Agak Ringan
Rata - rata total	3.29	Kurang ringan

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.11 sebagian besar responden memberikan penilaian kurang ringan terhadap stres kerja dengan rata-rata sebesar 3,29 yang berada pada interval antara 3,68 – 3,50. Penilaian tertinggi pada item kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan dan penilaian terendah item memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman memiliki stres kerja yang agak rendah, karena mampu mengelola stres, baik yang bersumber dari dalam diri, organisasi, dan pekerjaan.

c. Variabel Motivasi kerja

Motivasi kerja terdiri dari 10 item pertanyaan, berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja.

Tabel 4.12. Variabel Motivasi kerja (Z)

Indikator Motivasi kerja	Mean	Kategori
Bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, dalam mencapai prestasi	4.40	Tinggi
Keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka	5.05	Tinggi
Ingin mendapatkan tanggung jawab dalam pemecahan masalah.	4.77	Tinggi
Terdapat perasaan positif yang timbul dalam diri dari prestasi yang dicapai	5.31	Sangat Tinggi
Termotivasi untuk menjadi orang yang paling berpengaruh di lingkungan tempat bekerja	4.79	Tinggi
Memiliki karakter yang kuat untuk memimpin	4.60	Tinggi
Dalam kondisi persaingan ditempat kerja, selalu memiliki ide-ide yang menang	4.53	Tinggi
Ingin bekerja dengan banyak orang	4.77	Tinggi
Cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja	4.93	Tinggi
Dapat menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri	4.51	Tinggi
Rata - rata total	4.77	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.12 sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap motivasi kerja dengan rata-rata sebesar 4,77 yang berada pada interval antara 4,34 – 5,13. Penilaian tertinggi pada item terdapat perasaan positif yang timbul dalam diri dari prestasi yang dicapai dan penilaian terendah item bersedia menerima resiko yang relatif tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena mereka memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan, prestasi dan afiliasi.

d. Variabel Produktivitas kerja

Produktivitas kerja terdiri dari 10 item pertanyaan, berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel produktivitas kerja.

Tabel 4.13. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Indikator Produktivitas kerja	Mean	Kategori
Memiliki ketelitian dalam bekerja atau melaksanakan tugas	4.81	Tinggi
Memiliki kerapian dalam bekerja atau melaksanakan tugas	4.83	Tinggi
Memiliki kecepatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	4.70	Tinggi
Memiliki keterampilan dan kecakapan kerja	4.78	Tinggi
Memiliki kemampuan dalam mencapai target	4.82	Tinggi
Hasil kerja selalu baik	4.68	Tinggi
Memiliki kemampuan atau kapasitas dan keandalan dalam melaksanakan tugas	4.79	Tinggi

Tabel 4.13. Lanjutan

Indikator Produktivitas Kerja	Mean	Kategori
Berusaha menjalankan peraturan sesuai standar perusahaan	5.00	Tinggi
Memiliki kemampuan dalam pemanfaatan waktu kerja dalam bekerja	4.82	Tinggi
Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	4.87	Tinggi
Rata - rata total	4.81	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.13 sebagian besar responden memberikan penilaian setuju terhadap produktivitas kerja dengan rata-rata sebesar 4,81 yang berada pada interval antara 4,34 – 5,13. Penilaian tertinggi pada item berusaha menjalankan peraturan sesuai standar perusahaan dan penilaian terendah item hasil kerja pekerjaan selalu baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman memiliki produktivitas kerja yang tinggi, karena mereka memiliki kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja sesuai standar perusahaan, dan efektif dalam bekerja. Adapun rekapitulasi dari data deskriptif tiap – tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Rekapitulasi Kategori Nilai Mean Tiap–tiap Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Beban kerja	4.11	Agak tinggi
Stres kerja	3.29	Agak rendah
Motivasi kerja	4.77	Tinggi
Produktivitas kerja	4.81	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UMKM di Sleman, penilaian tertinggi terjadi pada motivasi kerja dan penilaian terendah terjadi pada stres kerja. Berdasarkan penilaian karyawan menunjukkan bahwa mereka memberikan penilaian terendah pada variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mengalami tingkat stres yang berlebihan, atau dengan kata lain karyawan dapat mengelola stres yang dialami dengan baik, sehingga tidak mengganggu pekerjaannya.

4.5. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan Ghazali, (2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square*

berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

Tabel 4.15. Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
Beban kerja Stres kerja	Motivasi kerja	0,123
Beban kerja Stres kerja Motivasi kerja	Produktivitas kerja	0.314

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,123 pada variabel motivasi kerja, berarti bahwa kemampuan model pada variabel beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variabel motivasi kerja adalah sebesar 12,3 persen dan sisanya 87,7 persen dijelaskan oleh variabel lainnya.

Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,314 pada variabel produktivitas kerja yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 31,4 persen dan sisanya 68,6 persen dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Q² Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* Chin, (1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

R_1^2 , R_2^2 adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas maka dapat dihitung nilai Q Square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,123) \times (1-0,314)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,602$$

$$Q^2 = 0,398$$

Koefisien Q^2 sebesar 0,398 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 39,8 persen. Sedangkan sisanya sebesar 3,5 persen dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

3. Uji Struktural (Uji Pengaruh / Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.19 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0.

a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk sebagai berikut :

Tabel 4 16. Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Beban Kerja -> Produktivitas	0.156	2.256	0.024	Signifikan
Beban Kerja -> Motivasi Kerja	0.194	2.329	0.020	Signifikan
Stres Kerja -> Produktivitas	-0.157	2.234	0.026	Signifikan
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.211	2.599	0.010	Signifikan
Motivasi Kerja -> Produktivitas	0.405	5.615	0.000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2021 (Lampiran 4)

Tabel di atas menunjukkan hubungan antar konstruk :

- a. Antara beban kerja (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,156 dan t hitung sebesar 2,256 dan probabilitas sebesar $0,024 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara beban kerja (X_1) dengan produktivitas kerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis (H_1) yang mengatakan "*Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman.*" terbukti dan diterima.
- b. Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap Motivasi kerja (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,194 dan t hitung sebesar 2,329 dan probabilitas sebesar $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (X_1) dengan motivasi kerja (Z). Dengan demikian maka hipotesis (H_2) yang mengatakan " H_2 : *Beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman*" terbukti.
- c. Pengaruh stres kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,157; t hitung sebesar 2,234 dan probabilitas sebesar 0,026 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5 persen), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y). Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja dan

sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H3) yang mengatakan ” Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman” terbukti dan diterima.

- d. Pengaruh stres kerja (X_2) dengan Motivasi kerja (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,211, t hitung sebesar 2,599 dan probabilitas sebesar 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5 persen), maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja (X_2) dengan Motivasi kerja (Z). Koefisien positif menunjukkan bahwa tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka semakin rendah tingkat motivasi kerja. Dengan demikian maka hipotesis (H4) yang mengatakan ” Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman” terbukti dan diterima.
- e. Pengaruh Motivasi kerja (Z) dengan produktivitas kerja (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,405, t hitung sebesar 5,615 dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5 persen), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (Z) dengan produktivitas kerja (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H5) yang mengatakan ” Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman” terbukti dan diterima.

2. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

Untuk menguji pengaruh mediasi (pengaruh tidak langsung) digunakan uji Sobel. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17. Pengaruh Tidak Langsung

Pola hubungan Variabel	<i>Indirect Effects</i>			
	Koefisien	T hitung	P Values	Keterangan
Beban Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas	0.078	2.085	0.038	Signifikan
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas	-0.085	2.338	0.020	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 pengujian *Indirect Effect Test* di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung beban kerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,078 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,085 dan probabilitas sebesar 0,038 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5 persen), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z). Demikian motivasi kerja merupakan variabel yang

memediasi hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis keenam (H6) yaitu ” Motivasi kerja memediasi pada pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman ”

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung stres kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar -0,085 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,338 dan probabilitas sebesar 0,020, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5 persen), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z). Demikian motivasi kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan ” *Motivasi kerja memediasi pada pengaruh negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman* ”

4.6. Pembahasan dan Implikasi

4.6.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman. Adanya pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa semakin baik karyawan mengelola beban kerjanya maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Asita, (2017) yang secara konsisten menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian juga didukung oleh Sandi *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temua yang sama juga ditemukan pada penelitian Saefullah, (2017); Musdalifah, (2017) dan penelitian Asita, (2017) yang secara konsisten menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hal ini mengandung arti semakin besar beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas dimasa pandemi Covid-19 menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka agar dapat menjadi acuan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pandemi Covid-19 menjadikan karyawan memiliki tolok ukur dalam bekerja, merasa ada kekhawatiran apabila ada teguran dari pihak perusahaan dan timbul keinginan untuk mengatasinya. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan meningkatkan produktifitas kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan penilaian terendah pada indikator beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan saat ini membuat frustasi. maka peneliti menyarankan agar dilakukannya kontrol terhadap ketiga indikator beban kerja yaitu beban waktu, mental usaha dan psikologis, sehingga dikemudian hari

tingkat beban kerja tidak membuat karyawan menjadi frustrasi, dan produktivitas kerja akan menurun. Misalnya seperti karyawan melakukan manajemen waktu yang baik dan menerapkan pola hidup sehat seperti makan teratur, memenuhi nilai gizi, rutin olahraga, pola tidur dan istirahat yang cukup.

4.6.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman. Adanya pengaruh positif beban kerja terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa semakin baik karyawan mengelola beban kerjanya maka semakin tinggi pula motivasi kerja.

Peristiwa Covid-19 di Indonesia ini menjadikan dampak dari beban kerja bersumber dari persepsi individu masing-masing. Ada sebagian individu, beban kerja dijadikan sebagai tantangan bukan sebagai halangan, malah dengan adanya beban kerja itu individu tersebut merasa tertantang sehingga dapat meningkatkan motivasinya serta dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan baik, bahkan individu ini tidak merasa bahwa beban kerja tersebut sebagai beban yang berat tetapi merasa lebih bersemangan dengan adanya passion dalam pekerjaannya. Pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika karyawan menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dewi (2013) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. persepsi terhadap beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja

merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian Ariman, (2017) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dalam penelitian Jawad & Iqbal, (2018) menemukan adanya pengaruh signifikan antara pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja para dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya. Beban Kerja membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja karena jumlah tugas yang dibebankan sesuai dengan gaji yang diberikan, kompleksitas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata – rata beban kerja karyawan termasuk agak tinggi, baik beban waktu, usaha dan tekanan psikologis. Beban kerja fisik maupun mental yang berlebih dapat berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan karena terjadi kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan. Dengan memperhitungkan aspek waktu, teknis, dan sistem dalam melakukan pekerjaan, dapat diketahui beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai. Bila ditemukan beban kerja berlebih pada seorang karyawan, maka dapat dilakukan reformasi SDM. Reformasi SDM dapat dilakukan ketika memang dirasa perlu untuk merekrut dan menambah sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan divisi sehingga akan mengurangi beban kerja pada seorang karyawan. UMKM di Sleman dapat tetap mendistribusikan beban kerja fisik dan mental secara seimbang kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan fisik maupun mental agar siap menghadapi

segala tuntutan aktivitas pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga tidak terjadi *burn out*.

4.6.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman. Adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja. Stres kerja dinilai memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas kerja, karena produktivitas kerja karyawan terbentuk dari kondisi mental karyawan yang bahagia, senang, dan tenang dalam melakukan pekerjaan mereka. Apabila karyawan telah terburuk stres pada diri mereka, baik itu stress karena masalah kehidupan pribadi, atau masalah di perusahaan akan serta merta menurunkan produktivitas mereka baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian penelitian Safitri & Alini Gilang, (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Jawad & Iqbal, (2018), Orji & Yakubu, (2020) dan penelitian Saefullah, (2017) secara konsisten menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian stres yang dialami tidak terselesaikan akan sangat berpotensi mengganggu produktivitas organisasi yang lebih besar, seperti terjadinya kekacauan dalam operasional bekerja karyawan, kenormalan aktivitas

kerja terganggu, serta terjadi penurunan tingkat produktivitas, penurunan pemasukan dan keuntungan pada perusahaan. Persepsi karyawan pada variabel stres kerja menunjukkan tingkat stres kerja tertinggi pada indikator kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan. Hal ini kemungkinan karena job deskripsi pada UMKM Kuliner di Sleman rata – rata mereka bekerja pada bagian pramuniaga dan produksi makanan, sehingga peluang untuk mengembangkan karir lebih sulit. Manajemen UMKM dapat memberikan pelatihan tentang pengolahan pangan atau bahan makanan dengan benar, sehingga dapat menghasilkan menu yang mengandung gizi seimbang, rasa yang enak dan higienis. Hal ini dapat menambah keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga memiliki bekal dalam usaha kuliner.

4.6.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman. Adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap motivasi kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah motivasi kerja. Stres yang berlebihan bisa menyebabkan gangguan pada tahap motivasi karyawan, namun jika tahap stres terlalu rendah, hal ini juga dapat menyebabkan tidak adanya semangat karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap organisasi/perusahaan penting untuk memperhatikan tahap stres dan mengendalikan stress, agar stres yang terjadi bisa menjadi motivasi untuk mendorong dalam peningkatan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Naradhipa & Azzuhri (2016) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh individu, maka motivasi kerjanya menurun, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja meningkat. Demikian juga penelitian Nanda & Sugiarto, (2020) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Naradhipa & Azzuhri, (2016) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil deskriptif menunjukkan rata – rata karyawan memiliki tingkat stres kerja yang agak rendah, karena mampu mengelola stres, baik yang bersumber dari dalam diri, organisasi, dan pekerjaan. Namun manajemen UMKM Kuliner di Sleman sebaiknya juga memperhatikan dan terus memantau tingkat stres kerja karyawan agar tidak meningkat dan mengganggu motivasi kerja karyawan. Pimpinan sebaiknya memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai job description, memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan, mengadakan acara liburan bersama seluruh karyawan agar hubungan antar individu di dalam organisasi menjadi semakin erat dan harmonis, memberikan kompensasi sesuai UMR dan tambahan bonus.

4.6.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kuliner di Kabupaten Sleman. Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap

produktivitas kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Depari & Pradhanawati, (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil didukung oleh penelitian Ishaya, (2018) yang menemukan bahwa menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh ke arah yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dalam penelitian Laksmiari, (2016) telah menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan agar dapat mendukung perilaku yang giat bekerja dan atusias dalam menjalankan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi karyawan dalam bekerja sehingga memiliki gairah, semangat bekerja, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi Kerja membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan produktivitasnya sebagai pribadi karena karyawan memiliki motivasi untuk berkembang demi lembaganya, karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja demi instansi, karyawan memiliki motivasi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan demi kemajuan organisasinya.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi terendah pada indikator bersedia menerima resiko yang relatif tinggi. Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan dan resiko yang berbeda – beda, oleh karena itu pimpinan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya. Terutama pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, karyawan terlebih dahulu diberi pelatihan khusus dan ketersediaan alat atau perlengkapan keamanan kerja.

4.6.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan dalam mengelola beban kerjanya dan didukung dengan adanya motivasi maka semakin tinggi produktivitas.

Hasil penelitian Jawad & Iqbal, (2018) menemukan bahwa Motivasi kerja memediasi hubungan remunerasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Ariman, (2017) menemukan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel yang memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil juga mendukung penelitian Pradana, (2018) yang menemukan bahwa Motivasi merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman.

Optimalisasai dalam bekerja harus selalu diterapkan oleh semua karyawan dalam bekerja, namun terkadang sebagian karyawan merasakan beban yang berlebihan dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Apabila karyawan memandang

semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika karyawan menyelesaikan tugasnya.

4.6.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan dalam mengelola stres kerjanya dan didukung dengan adanya motivasi maka semakin tinggi produktivitas.

Hasil penelitian Sabella, (2018) menemukan bahwa motivasi stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian Depari & Pradhanawati, (2016) menemukan Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Naradhipa & Azzuhri, (2016) menemukan bahwa secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, serta penelitian Nanda & Sugiarto, (2020) yang menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Begitu juga dengan penelitian Novianti, (2016) yang menemukan bahwa motivasi terbukti sebagai mediasi pada hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja. Pada penelitian ini

stres kerja diukur dengan tiga indikator yaitu stres pekerjaan, stres individu dan organisasi. Stres kerja pada pegawai akan berdampak negatif, baik pada organisasi maupun pada pegawai yang bersangkutan. Dampak negatif yang dapat dialami oleh suatu organisasi akibat stres kerja yang dialami pegawai antara lain, turunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat kecelakaan kerja. Sedangkan bagi pegawai stres kerja yang dialaminya akan berpengaruh terhadap perilaku kerjanya yang terlihat dari turunnya semangat dan gairah kerja serta motivasi kerja yang menurun, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja pegawai yang sedang mengalami stres kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dari beban kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik karyawan mengelola beban kerjanya maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan UMKM Kuliner di Sleman.
2. Terdapat pengaruh yang positif dari beban kerja terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik karyawan mengelola beban kerjanya maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan UMKM Kuliner di Sleman.
3. Terdapat pengaruh yang negatif dari stres kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan UMKM Kuliner di Sleman.
4. Terdapat pengaruh yang negatif dari stres kerja terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah motivasi kerja karyawan UMKM Kuliner di Sleman.
5. Terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka

semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan UMKM Kuliner di Sleman.

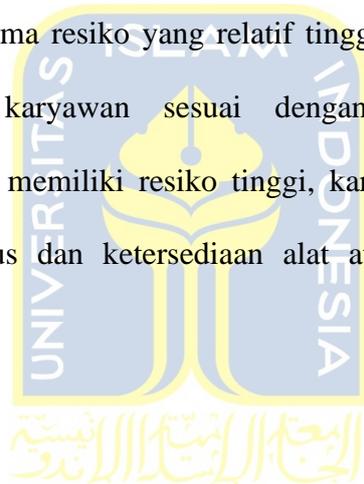
6. Motivasi kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik karyawan dalam mengelola beban kerjanya dan didukung dengan adanya motivasi maka semakin tinggi produktivitas karyawan UMKM Kuliner di Sleman.
7. Motivasi kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin rendah stres kerja karyawan dan didukung dengan adanya motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan UMKM Kuliner di Sleman.

5.2. Saran-Saran

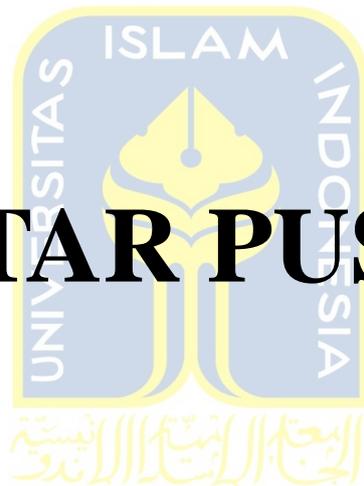
Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak UMKM Kuliner di Sleman sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut:

1. Pimpinan UMKM Kuliner di Sleman sebaiknya memperhatikan beban kerja karyawan, karena hasil deskriptif menunjukkan rata – rata beban kerja agak tinggi. Pimpinan dapat tetap mendistribusikan beban kerja fisik dan mental secara seimbang kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu, dan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan fisik maupun mental agar siap menghadapi segala tuntutan aktivitas pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

2. Tingkat stres kerja tertinggi pada indikator kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan. Manajemen UMKM dapat memberikan pelatihan tentang pengolahan pangan atau bahan makanan dengan benar, sehingga dapat menghasilkan menu yang mengandung gizi seimbang, rasa yang enak dan higienis. Hal ini dapat menambah keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga memiliki bekal dalam usaha kuliner.
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya pada indikator bersedia menerima resiko yang relatif tinggi. Sebaiknya pimpinan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya, terutama pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, karyawan terlebih dahulu diberi pelatihan khusus dan ketersediaan alat atau perlengkapan keamanan kerja.



DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2016). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Ahmed, T. M. S., Oyagi, B., & Tirimba, O. I. (2015). Assessment of Non-Financial Motivation on Employee Productivity : Case of Ministry of Finance Headquarters in Hargeisa Somaliland. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 6(6), 400–416.
- Al-Fadly, A. (2020). Impact of COVID-19 on SMEs and employment. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 629–648. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(38\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(38))
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ariman, I. N. B. (2017a). Effect Of Workload And Work Stress On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Uthm Joh Or Malaysia. *TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)*, 1–145.
- Ariman, I. N. B. (2017b). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di UTHM*. Thesis Universitas Terbuka Jakarta.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Liberty.

Asita, A. D. N. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rukun Bersama Sentosa Kediri. *Simki Economic*, 01(01), 1–16.

Azwar, I. R., & Siswanto. (2015). *Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. 19(3), 475–487.

Cartwright, S., & Cooper, C. (1998). *Managing Workplace Stress*. London: Sage Foundation.

Colligan, T. W., & Higgins, & E. M. (2006). Workplace Stress Thomas. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 58(3), 65–82.
<https://doi.org/10.1300/J490v21n02>

Cooper, C., & Straw, A. (1995). *Stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Blanc.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. US: SAGE Publications.

Depari, A. S. B., & Pradhanawati, A. (2016). Pengaruh Tingkat Upah, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Sopir Truk Pada PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12837>

Dewi, I. A. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo*

Kawistara Garmino. Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. (empat). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. In *Universitas Diponegoro. Semarang*.
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD002812>

Gibson, J. L., Donnelly, J. J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY10020: McGraw-Hill.

Ginanjari, M. S., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Determinan Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 135. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i2.1661>

Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hadi, S. (2014). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Penerbit In *Universitas Gajah Madha*.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson. Education Limited. Harlow. England.

<https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU UGM.

Hartono, J. (2015). Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis. *Public Administration Review*.

Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herawati, N., & Sasana, H. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal Of Economics*, 2(4), 1–8.

https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Kota_Tegal&action=history

Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 92–107. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz*:

Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>

Jawad, M., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 108–117.

Johari, I., Mahfudnurnajamuddin, & Serang, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 133–146.

Laksmiari, N. P. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.

Lorincová, S., Hitka, M., Bajzíkóvá, E., & Weberová, D. (2019). Are the motivational preferences of employees working in small enterprises in Slovakia changing in time? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1618–1635. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(5\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(5))

Luthans, F. (2011). *International Management Culture Strategy and Behavior* (Terj. V.A Yuwono dkk). New York: Mc Graw Hill Book.

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (Terj. V.A Yuwono dkk). Yogyakarta :

Andi.

Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam(Maqdis)*,3(1),49–60.

<http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/154>

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia UI Press.

Musdalifah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja *Room Attendant* di KTM Resort Batam Kepulauan Riau. *JOM FISIP*, 4(2), 1–27.
<https://ci.nii.ac.jp/naid/40021243259/>

Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276–288.

Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016a). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). *Universitas Brawijaya*, 3(2).

Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016b). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Di PT. Citra Perdana Kendedes). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*

Universitas Brawijaya Malang, 3(2), 1–13.

Ningsih, N. L. A. P., & Darma, I. K. (2019). Peran Aspek Personil Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Ukm Genteng Di Desa Pejaten. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(10), 1237–1248.

Novianti, R. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Funding Officer Dan Accounting Officer Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–9.

Orji, M. G., & Yakubu, G. N. (2020). Effective Stress Management and Employee Productivity in the Nigerian Public Institutions; A Study of National Galary of Arts, Abuja, Nigeria. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1303–1315.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.975>

Pradana, R. G. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Perceived Behavioural Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Anggota Satlantas Polres Sleman*. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>

Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.

- Putra, I. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7752–7784.
- Rivai, N., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 502–510. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.29>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (B. Sabran & W. Hardani (eds.)). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sabella, R. I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 80–103.
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika Journal*, 15(2), 117–122.
- Safitri, melia E., & Alini Gilang. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(02), 170–179. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Sandi, W. A., Sumardjo, M., & Widiastuti, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi

, Beban Kerja , Perubahan Organisasi , Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 60–74.

Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.

Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.

Shafi, M., Liu, J., & Ren, W. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on micro, small, and medium-sized Enterprises operating in Pakistan. *Research in Globalization*, 2, 100018. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2020.100018>

Siagian, S. P. (2007). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, M. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudrajat, N. A., & Afrianty, T. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Stress Kerja (Studi pada karyawan PT. SMI/Seluler Media Infotama, Kota Bontang, Kalimantan Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 67(1), 8–14.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2783/3171>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods), Edisi ke Empat*. Bandung: ALFABETA.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.

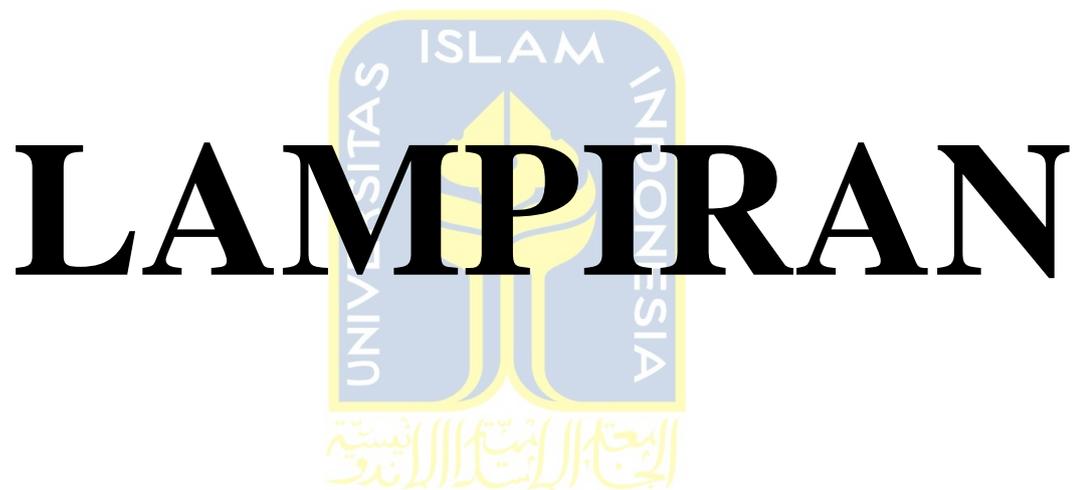
Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Jogjakarta.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Offset.





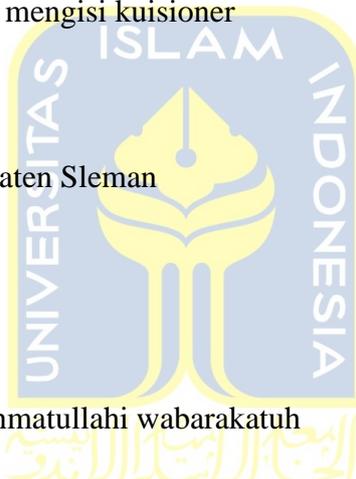
LAMPIRAN 1. KUESIONER

	<p>PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MASA PANDEMI COVID-19 DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi UMKM bidang Kreatif dan Kuliner Kabupaten Sleman)</p>
---	--

Hal: Permohonan untuk mengisi kuisioner
2021.

Yogyakarta, Juni

Kepada Yth,
Karyawan UKM Kabupaten Sleman
di
tempat



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi, Jurusan **Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Masa Pandemi Covid-19 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi UMKM bidang Kreatif dan Kuliner Kabupaten Sleman)**. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon bantuan Bapak/Ibu karyawan UMKM Kabupaten Sleman untuk menjadi responden guna menjawab daftar pertanyaan penelitian kami. Bapak/Ibu memerlukan waktu **15 MENIT** untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara mengisi dan menyilang pada jawaban pilihan yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan kondisi Kemenag saat ini.

Data-data yang kami kumpulkan dari daftar pertanyaan ini, akan kami jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan semata-mata untuk penelitian dengan judul diatas.

Demikian permohonan kami, atas perhatian Bapak/Ibu dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, Juni 2021

Hormat

Saya

(.....)



IDENTITAS RESPONDEN

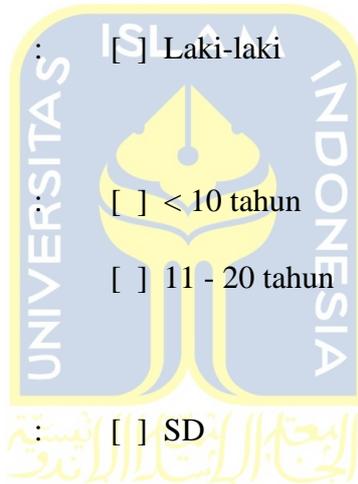
Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data di bawah ini :

Umur : < 20 tahun 31 – 40 tahun
 20 - 30 tahun 41 – 50 tahun
 > 50 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Masa Kerja : < 10 tahun 21 – 30 tahun
 11 - 20 tahun > 30 tahun

Pendidikan Terakhir : SD SMP
 SMA Sarjana



Berikut ini merupakan pernyataan tentang Beban Kerja Anda selama bekerja di UMKM tempat anda bekerja selama masa Pandemi Covid-19 ini. Silahkan diisi dengan cara memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai.

- | | | | |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | : Sangat tidak setuju | <input type="checkbox"/> 2 | : Tidak Setuju |
| <input type="checkbox"/> 3 | : Kurang Setuju | <input type="checkbox"/> 4 | : Agak Setuju |
| <input type="checkbox"/> 5 | : Setuju | <input type="checkbox"/> 6 | : Sangat setuju |

BEBAN KERJA

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
Beban waktu (<i>time load</i>)	
1. Jumlah pekerjaan saya sudah sesuai dengan waktu kerja yang diberikan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Banyaknya pekerjaan membuat waktu luang saya menjadi sempit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Beban kerja membuat waktu saya menjadi tidak efektif	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Beban kerja membuat saya bekerja tidak sesuai dengan rencana	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	
5. Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Saya siap menerima tantangan kerja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Beban tekanan Psikologis (<i>Psychological stress Load</i>)	
8. Beban kerja membuat saya sering mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan saya saat ini	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
membuat saya menjadi frustrasi	
10. Saya siap menerima risiko apapun	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. Saya selalu gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Berikut ini merupakan pernyataan tentang Stres Kerja Anda selama bekerja di UMKM tempat anda bekerja selama masa Pandemi Covid-19 ini. Silahkan diisi dengan cara memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai.

- 1 : Sangat tidak setuju 2 : Tidak Setuju
 3 : Kurang Setuju 4 : Agak Setuju
 5 : Setuju 6 : Sangat setuju

STRES KERJA

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
Faktor pekerjaan	
1. Saya merasa tugas, tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan job description.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Saya merasa dalam tekanan saat bekerja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan berlebihan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Saya merasa sedikit terlibat dalam pekerjaan yang saya lakukan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. Saya merasa, pekerjaan yang saya lakukan banyak serta tidak dapat diselesaikan secara cepat.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
Faktor Individu	
6. Saya merasa adanya tuntutan individu yang saling bertentangan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. Saya merasa tidak ada kejelasan dalam pekerjaan yang saya lakukan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. Saya merasa memiliki hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Saya merasa tidak sesuai kompensasi dengan pekerjaan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Saya merasa ada masalah di tempat kerja yang sedikit mengganggu aktivitas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Faktor Organisasi	
11. Saya merasa kurangnya kerjasama antara bagian pada UMKM	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. Saya merasa standar kerja atasan yang diberikan kepada saya sulit dipenuhi	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. Saya merasa adanya pengawasan yang tidak mendukung dalam pekerjaan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14. Saya merasa peraturan dan kebijakan organisasi tidak mendukung pekerjaan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
15. Saya merasa kurangnya peluang pengembangan karir dalam perusahaan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Berikut ini merupakan pernyataan tentang Motivasi Anda bekerja di UMKM tempat anda bekerja selama masa Pandemi Covid-19 ini. Silahkan diisi dengan cara memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai.

- 1 : Sangat tidak setuju 2 : Tidak Setuju
 3 : Kurang Setuju 4 : Agak Setuju
 5 : Setuju 6 : Sangat setuju

MOTIVASI KERJA

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
Kebutuhan Prestasi	
1. Saya bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, dalam mencapai prestasi	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Saya keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Saya ingin mendapatkan tanggung jawab dalam pemecahan masalah.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Terdapat perasaan positif yang timbul dalam diri saya dari prestasi yang dicapai	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
Kebutuhan Kekuasaan	
5. Saya termotivasi untuk menjadi orang yang paling berpengaruh di lingkungan tempat saya bekerja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Saya memiliki karakter yang kuat untuk memimpin	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. Dalam kondisi persaingan ditempat kerja, saya selalu memiliki ide-ide yang menang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kebutuhan Afiliasi	
8. Saya ingin bekerja dengan banyak orang	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Saya cenderung membangun kerja sama dengan sesama teman kerja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Saya dapat menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



Berikut ini merupakan pernyataan tentang Produktivitas Kerja Anda selama bekerja di UMKM tempat anda bekerja selama masa Pandemi Covid-19 ini. Silahkan diisi dengan cara memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai.

- | | | | |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | : Sangat tidak setuju | <input type="checkbox"/> 2 | : Tidak Setuju |
| <input type="checkbox"/> 3 | : Kurang Setuju | <input type="checkbox"/> 4 | : Agak Setuju |
| <input type="checkbox"/> 5 | : Setuju | <input type="checkbox"/> 6 | : Sangat setuju |

PRODUKTIVITAS KERJA

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
Kualitas Kerja	
1. Saya memiliki ketelitian dalam bekerja atau melaksanakan tugas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Saya memiliki kerapian dalam bekerja atau melaksanakan tugas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Saya memiliki kecepatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Saya memiliki keterampilan dan kecakapan kerja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kuantitas Kerja	
5. Saya memiliki kemampuan dalam mencapai target	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Hasil kerja atas pekerjaan yang menjadi tugas saya selalu baik	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Pemenuhan standart	
7. Saya memiliki kemampuan atau kapasitas dan keandalan dalam melaksanakan tugas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. Saya berusaha menjalankan peraturan sesuai standar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

PERNYATAAN	STS TS KS AS S SS
perusahaan	
Efisiensi	
9. Saya memiliki kemampuan dalam pemanfaatan waktu kerja dalam bekerja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



LAMPIRAN 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	28	12.2	12.2	12.2
> 50 Tahun	5	2.2	2.2	14.3
20 - 30 Tahun	150	65.2	65.2	79.6
31 - 40 Tahun	33	14.3	14.3	93.9
41 - 50 Tahun	14	6.1	6.1	100.0
Total	230	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	109	47.4	47.4	47.4
Perempuan	121	52.6	52.6	100.0
Total	230	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 Tahun	194	84.3	84.3	84.3
> 30 Tahun	10	4.3	4.3	88.7
11 - 20 Tahun	18	7.8	7.8	96.5
21 - 30 Tahun	8	3.5	3.5	100.0
Total	230	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dimploma/ Sarjana/ Sederajat	89	38.7	38.7	38.7
Sarjana	1	.4	.4	39.1
SD/ MI/ Sederajat	10	4.3	4.3	43.5
SMA/ SMK/ MA/ Sederajat	112	48.7	48.7	92.2
SMP/ MTS/ Sederajat	18	7.8	7.8	100.0
Total	230	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
BK1	230	1.000	6.000	4.40000	1.391176
BK2	230	1.000	6.000	3.99565	1.519877
BK3	230	1.000	6.000	3.80000	1.564899
BK4	230	1.000	6.000	3.59565	1.571298
BK5	230	1.000	6.000	4.26522	1.399972
BK6	230	1.000	6.000	4.73913	1.318905
BK7	230	1.000	6.000	4.64348	1.436829
BK8	230	1.000	6.000	3.57826	1.538574
BK9	230	1.000	6.000	3.33478	1.614916
BK10	230	1.000	6.000	4.28261	1.448731
BK11	230	1.000	6.000	4.62174	1.432760
SK1	230	1.000	6.000	3.45217	1.528441
SK2	230	1.000	6.000	3.35217	1.521999
SK3	230	1.000	6.000	3.45217	1.516969
SK4	230	1.000	6.000	3.18261	1.583664
SK5	230	1.000	6.000	3.62174	1.563910
SK6	230	1.000	6.000	3.53043	1.584983
SK7	230	1.000	6.000	3.18261	1.600123

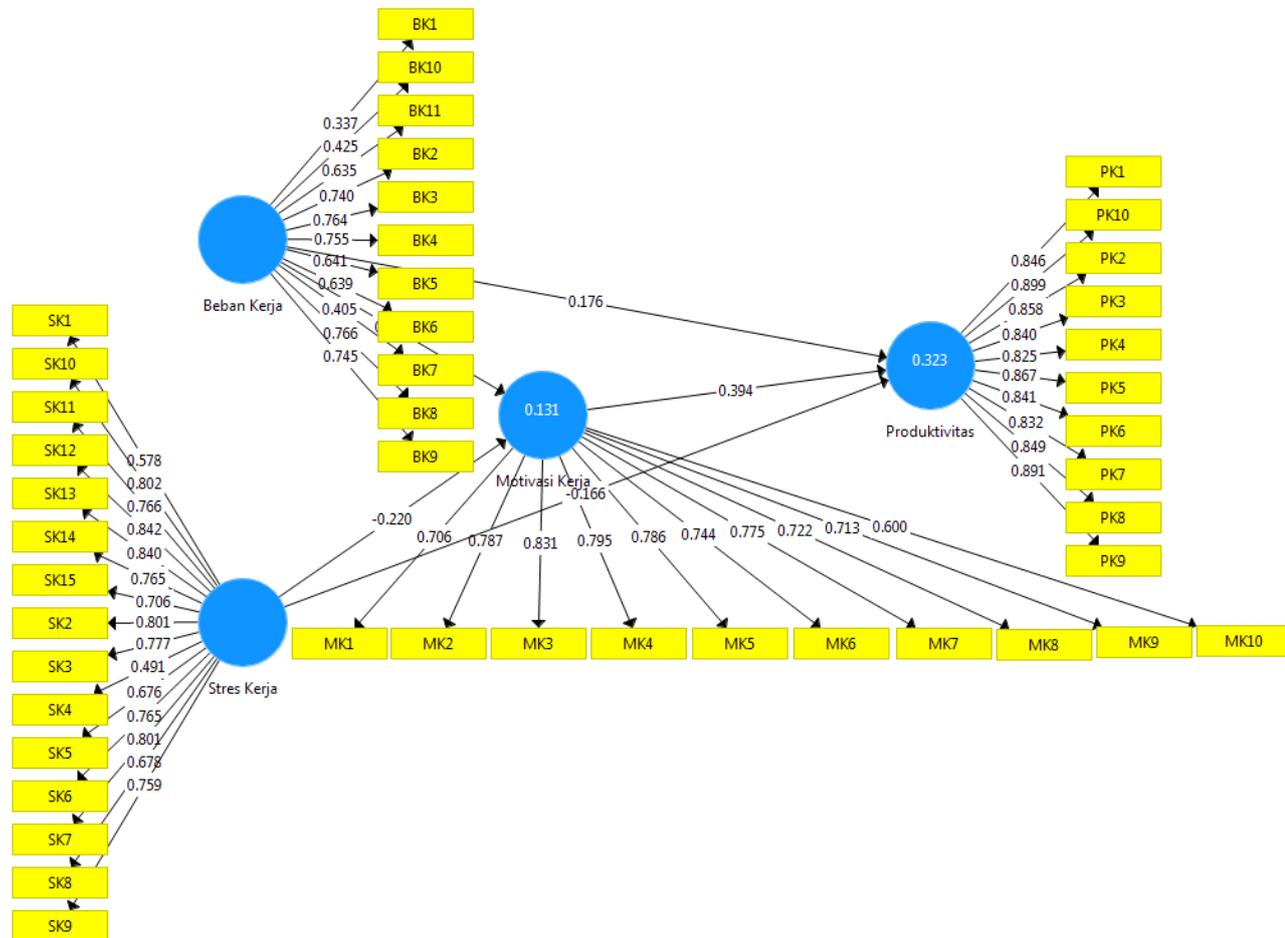
SK8	230	1.000	6.000	2.44348	1.508007
SK9	230	1.000	6.000	3.48261	1.604348
SK10	230	1.000	6.000	3.20000	1.614346
SK11	230	1.000	6.000	3.18261	1.602850
SK12	230	1.000	6.000	3.00435	1.378240
SK13	230	1.000	6.000	3.24783	1.534002
SK14	230	1.000	6.000	3.26957	1.554381
SK15	230	1.000	6.000	3.75217	1.625229
MK1	230	1.000	6.000	4.40435	1.366147
MK2	230	1.000	6.000	5.04783	1.226480
MK3	230	2.000	6.000	4.76522	1.231539
MK4	230	1.000	6.000	5.31304	1.151154
MK5	230	1.000	6.000	4.79130	1.386117
MK6	230	1.000	6.000	4.60000	1.326913
MK7	230	1.000	6.000	4.52609	1.269982
MK8	230	1.000	6.000	4.76957	1.418510
MK9	230	1.000	6.000	4.93043	1.202049
MK10	230	1.000	6.000	4.51304	1.476838
PK1	230	1.000	6.000	4.81304	1.241497
PK2	230	1.000	6.000	4.83043	1.193847
PK3	230	1.000	6.000	4.70000	1.197341
PK4	230	1.000	6.000	4.78261	1.150528
PK5	230	1.000	6.000	4.82174	1.159151

PK6	230	1.000	6.000	4.68261	1.174382
PK7	230	1.000	6.000	4.79130	1.044810
PK8	230	1.000	6.000	4.99565	1.123383
PK9	230	1.000	6.000	4.82174	1.151591
PK10	230	1.000	6.000	4.87391	1.120167
Valid N (listwise)	230				



LAMPIRAN 4. HASIL OLAH PLS

MODEL AWAL



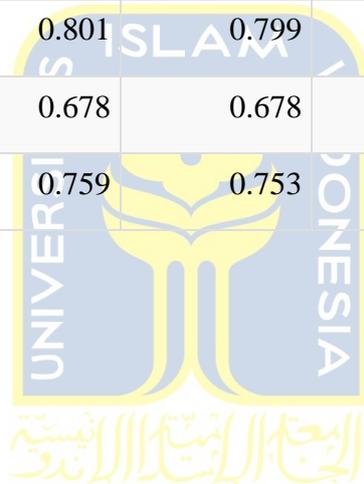
Outer Loadings

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

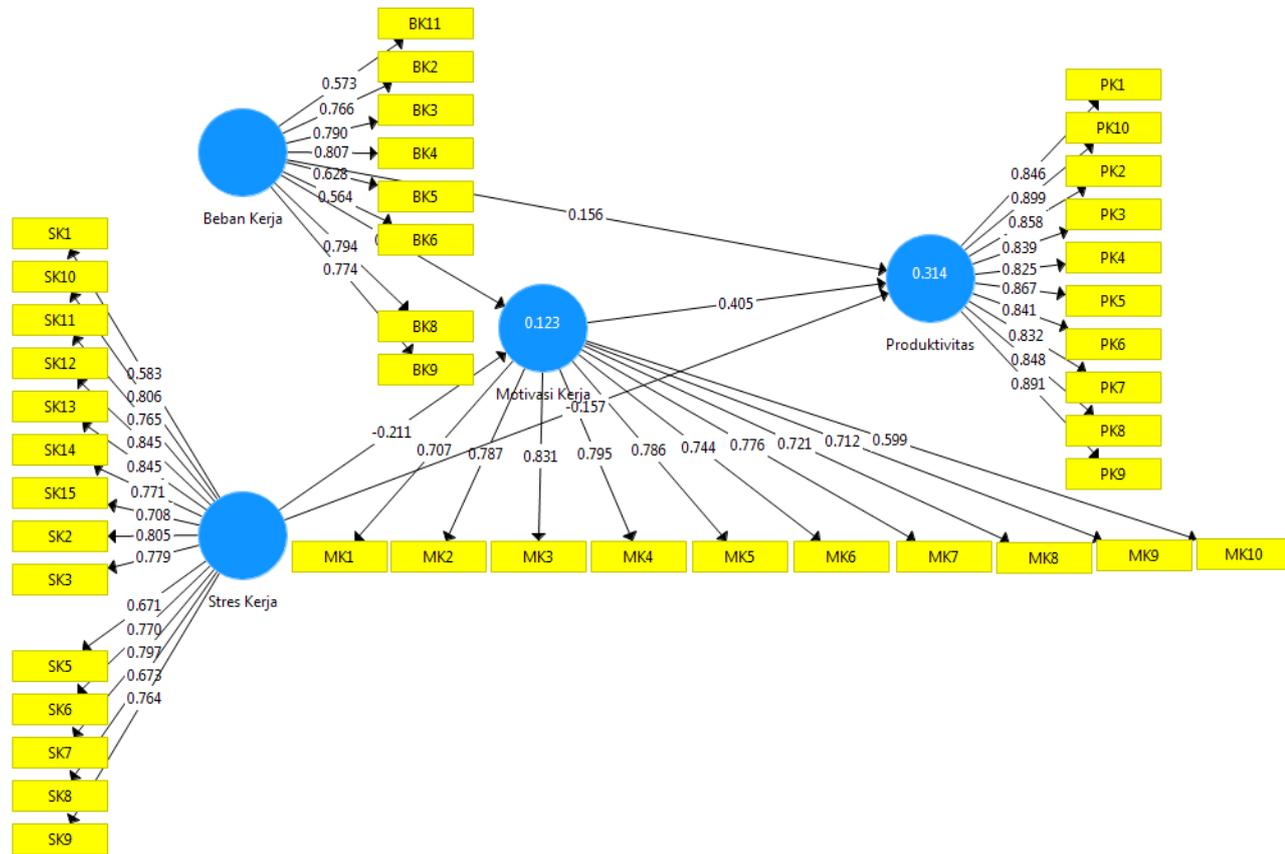
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BK1 <- Beban Kerja	0.337	0.325	0.103	3.255	0.001
BK10 <- Beban Kerja	0.425	0.411	0.112	3.795	0.000
BK11 <- Beban Kerja	0.635	0.628	0.073	8.739	0.000
BK2 <- Beban Kerja	0.740	0.737	0.036	20.396	0.000
BK3 <- Beban Kerja	0.764	0.753	0.048	15.931	0.000
BK4 <- Beban Kerja	0.755	0.749	0.044	17.210	0.000
BK5 <- Beban Kerja	0.641	0.632	0.066	9.715	0.000
BK6 <- Beban Kerja	0.639	0.623	0.089	7.152	0.000
BK7 <- Beban Kerja	0.405	0.394	0.109	3.709	0.000
BK8 <- Beban Kerja	0.766	0.767	0.034	22.323	0.000
BK9 <- Beban Kerja	0.745	0.747	0.036	20.741	0.000
MK1 <- Motivasi Kerja	0.706	0.705	0.040	17.589	0.000
MK10 <- Motivasi Kerja	0.600	0.596	0.060	10.002	0.000
MK2 <- Motivasi Kerja	0.787	0.787	0.032	24.720	0.000
MK3 <- Motivasi Kerja	0.831	0.831	0.024	34.091	0.000
MK4 <- Motivasi Kerja	0.795	0.791	0.036	22.371	0.000
MK5 <- Motivasi Kerja	0.786	0.784	0.037	21.385	0.000
MK6 <- Motivasi Kerja	0.744	0.743	0.045	16.636	0.000
MK7 <- Motivasi Kerja	0.775	0.777	0.037	20.953	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MK8 <- Motivasi Kerja	0.722	0.720	0.040	17.991	0.000
MK9 <- Motivasi Kerja	0.713	0.709	0.047	15.267	0.000
PK1 <- Produktivitas	0.846	0.847	0.031	27.681	0.000
PK10 <- Produktivitas	0.899	0.899	0.014	64.737	0.000
PK2 <- Produktivitas	0.858	0.857	0.026	33.215	0.000
PK3 <- Produktivitas	0.840	0.841	0.030	28.295	0.000
PK4 <- Produktivitas	0.825	0.827	0.033	24.660	0.000
PK5 <- Produktivitas	0.867	0.866	0.022	38.891	0.000
PK6 <- Produktivitas	0.841	0.842	0.032	26.215	0.000
PK7 <- Produktivitas	0.832	0.832	0.034	24.332	0.000
PK8 <- Produktivitas	0.849	0.848	0.024	35.743	0.000
PK9 <- Produktivitas	0.891	0.891	0.016	55.526	0.000
SK1 <- Stres Kerja	0.578	0.576	0.064	8.996	0.000
SK10 <- Stres Kerja	0.802	0.804	0.025	31.846	0.000
SK11 <- Stres Kerja	0.766	0.764	0.038	19.959	0.000
SK12 <- Stres Kerja	0.842	0.842	0.022	38.198	0.000
SK13 <- Stres Kerja	0.840	0.839	0.021	39.664	0.000
SK14 <- Stres Kerja	0.765	0.762	0.034	22.563	0.000
SK15 <- Stres Kerja	0.706	0.703	0.045	15.837	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SK2 <- Stres Kerja	0.801	0.801	0.026	31.248	0.000
SK3 <- Stres Kerja	0.777	0.774	0.034	22.571	0.000
SK4 <- Stres Kerja	0.491	0.487	0.063	7.842	0.000
SK5 <- Stres Kerja	0.676	0.675	0.041	16.625	0.000
SK6 <- Stres Kerja	0.765	0.765	0.029	26.104	0.000
SK7 <- Stres Kerja	0.801	0.799	0.032	25.353	0.000
SK8 <- Stres Kerja	0.678	0.678	0.043	15.627	0.000
SK9 <- Stres Kerja	0.759	0.753	0.038	19.849	0.000



MODEL PERBAIKAN



Outer Loadings

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values

- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BK11 <- Beban Kerja	0.573	0.568	0.069	8.274	0.000
BK2 <- Beban Kerja	0.766	0.763	0.037	20.740	0.000
BK3 <- Beban Kerja	0.790	0.785	0.042	18.592	0.000
BK4 <- Beban Kerja	0.807	0.804	0.031	25.698	0.000
BK5 <- Beban Kerja	0.628	0.623	0.066	9.450	0.000
BK6 <- Beban Kerja	0.564	0.552	0.077	7.370	0.000
BK8 <- Beban Kerja	0.794	0.795	0.029	26.916	0.000
BK9 <- Beban Kerja	0.774	0.777	0.031	24.966	0.000
MK1 <- Motivasi Kerja	0.707	0.706	0.041	17.192	0.000
MK10 <- Motivasi Kerja	0.599	0.599	0.059	10.147	0.000
MK2 <- Motivasi Kerja	0.787	0.788	0.032	24.745	0.000
MK3 <- Motivasi Kerja	0.831	0.833	0.024	34.474	0.000
MK4 <- Motivasi Kerja	0.795	0.794	0.033	24.304	0.000
MK5 <- Motivasi Kerja	0.786	0.783	0.035	22.260	0.000
MK6 <- Motivasi	0.744	0.742	0.050	14.767	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerja					
MK7 <- Motivasi Kerja	0.776	0.774	0.038	20.571	0.000
MK8 <- Motivasi Kerja	0.721	0.721	0.039	18.602	0.000
MK9 <- Motivasi Kerja	0.712	0.710	0.045	15.741	0.000
PK1 <- Produktivitas	0.846	0.847	0.029	29.325	0.000
PK10 <- Produktivitas	0.899	0.899	0.014	64.833	0.000
PK2 <- Produktivitas	0.858	0.855	0.027	31.672	0.000
PK3 <- Produktivitas	0.839	0.839	0.029	29.118	0.000
PK4 <- Produktivitas	0.825	0.826	0.032	25.405	0.000
PK5 <- Produktivitas	0.867	0.867	0.023	36.980	0.000
PK6 <- Produktivitas	0.841	0.840	0.030	27.593	0.000
PK7 <- Produktivitas	0.832	0.832	0.032	25.998	0.000
PK8 <- Produktivitas	0.848	0.848	0.023	37.680	0.000
PK9 <- Produktivitas	0.891	0.890	0.016	54.542	0.000
SK1 <- Stres Kerja	0.583	0.584	0.068	8.588	0.000
SK10 <- Stres Kerja	0.806	0.808	0.024	33.302	0.000
SK11 <- Stres Kerja	0.765	0.762	0.042	18.404	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SK12 <- Stres Kerja	0.845	0.847	0.024	35.064	0.000
SK13 <- Stres Kerja	0.845	0.845	0.021	40.034	0.000
SK14 <- Stres Kerja	0.771	0.767	0.037	20.603	0.000
SK15 <- Stres Kerja	0.708	0.707	0.043	16.337	0.000
SK2 <- Stres Kerja	0.805	0.805	0.025	32.475	0.000
SK3 <- Stres Kerja	0.779	0.776	0.037	21.214	0.000
SK5 <- Stres Kerja	0.671	0.671	0.044	15.267	0.000
SK6 <- Stres Kerja	0.770	0.769	0.029	26.205	0.000
SK7 <- Stres Kerja	0.797	0.794	0.035	23.036	0.000
SK8 <- Stres Kerja	0.673	0.675	0.046	14.786	0.000
SK9 <- Stres Kerja	0.764	0.760	0.037	20.381	0.000

Discriminant Validity

- Fornell-Larcker Criterion
 - [Cross Loadings](#)
 - [Heterotrait-Monotrait Ratio \(HTMT\)](#)
-

•

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
Beban Kerja	0.719			
Motivasi Kerja	0.300	0.748		
Produktivitas	0.356	0.500	0.855	
Stres Kerja	-0.501	-0.308	-0.360	0.759

Discriminant Validity

•

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
BK11	0.573	0.073	0.200	-0.051
BK2	0.766	0.273	0.276	-0.371
BK3	0.790	0.152	0.210	-0.438
BK4	0.807	0.292	0.252	-0.456
BK5	0.628	0.055	0.157	-0.178
BK6	0.564	0.062	0.104	-0.192
BK8	0.794	0.298	0.327	-0.479
BK9	0.774	0.260	0.352	-0.429

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
MK1	0.207	0.707	0.376	-0.145
MK10	0.125	0.599	0.219	-0.194
MK2	0.190	0.787	0.365	-0.247
MK3	0.276	0.831	0.469	-0.252
MK4	0.242	0.795	0.376	-0.374
MK5	0.235	0.786	0.355	-0.208
MK6	0.210	0.744	0.392	-0.163
MK7	0.246	0.776	0.428	-0.174
MK8	0.221	0.721	0.396	-0.237
MK9	0.256	0.712	0.304	-0.292
PK1	0.236	0.453	0.846	-0.245
PK10	0.346	0.423	0.899	-0.343
PK2	0.256	0.410	0.858	-0.313
PK3	0.323	0.397	0.839	-0.269
PK4	0.258	0.466	0.825	-0.251
PK5	0.309	0.392	0.867	-0.302

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
PK6	0.347	0.453	0.841	-0.309
PK7	0.345	0.391	0.832	-0.333
PK8	0.301	0.434	0.848	-0.347
PK9	0.315	0.448	0.891	-0.356
SK1	-0.434	-0.203	-0.220	0.583
SK10	-0.453	-0.243	-0.359	0.806
SK11	-0.260	-0.175	-0.278	0.765
SK12	-0.466	-0.313	-0.377	0.845
SK13	-0.447	-0.268	-0.328	0.845
SK14	-0.374	-0.241	-0.260	0.771
SK15	-0.325	-0.206	-0.164	0.708
SK2	-0.429	-0.257	-0.293	0.805
SK3	-0.353	-0.226	-0.235	0.779
SK5	-0.371	-0.199	-0.250	0.671
SK6	-0.422	-0.203	-0.249	0.770
SK7	-0.356	-0.253	-0.215	0.797

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas	Stres Kerja
SK8	-0.271	-0.257	-0.284	0.673
SK9	-0.285	-0.148	-0.179	0.764

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.871	0.903	0.893	0.517
Motivasi Kerja	0.912	0.919	0.927	0.560
Produktivitas	0.959	0.960	0.964	0.731
Stres Kerja	0.943	0.951	0.950	0.576

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja	0.123	0.115
Produktivitas	0.314	0.305

Path Coefficients

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values

- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Motivasi Kerja	0.194	0.195	0.083	2.329	0.020
Beban Kerja -> Produktivitas	0.156	0.158	0.069	2.256	0.024
Motivasi Kerja -> Produktivitas	0.405	0.404	0.072	5.615	0.000
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.211	-0.223	0.081	2.599	0.010
Stres Kerja -> Produktivitas	-0.157	-0.159	0.070	2.234	0.026

Total Indirect Effects

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values

- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Motivasi Kerja					
Beban Kerja -> Produktivitas	0.078	0.079	0.038	2.085	0.038
Motivasi Kerja -> Produktivitas					
Stres Kerja -> Motivasi Kerja					
Stres Kerja -> Produktivitas	-0.085	-0.090	0.036	2.338	0.020

Specific Indirect Effects

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values

- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas	0.078	0.079	0.038	2.085	0.038
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Produktivitas	-0.085	-0.090	0.036	2.338	0.020



LAMPIRAN 5 : DOKUMENTASI PENELITIAN

a. Teh Poci



Gambar D.1: Teh Poci

Sumber : Dokumentasi Peneliti I (2021)

b. Maskobis



Gambar D.2: Maskobis

Sumber : Dokumentasi Peneliti II (2021)

c. Cilok Gajahan



Gambar D.3: Cilok Gajahan

Sumber : Dokumentasi Peneliti III (2021)

d. Crab Sultan Seturan



Gambar D.4: Crab Sultan Seturan

Sumber : Dokumentasi Peneliti IV (2021)

f. Bakwan Kawi



Gambar D.5: Bakwan Kawi

Sumber : Dokumentasi Peneliti V (2021)

g. Kebab Burger



Gambar D.6: Kebab Burger

Sumber: Dokumentasi Peneliti VI (2021)

h. Kebab



Gambar D.7: Kebab

Sumber: dokumentasi peneliti VII (2021)

i. Keripik singkong



Gambar D.8: Keripik singkong

Sumber: dokumentasi peneliti VIII (2021)

j. Bakso bakar



Gambar D.9: Bakso bakar

Sumber: dokumentasi peneliti IX (2021)

k. Ayam geprek



Gambar D.10: Ayam geprek

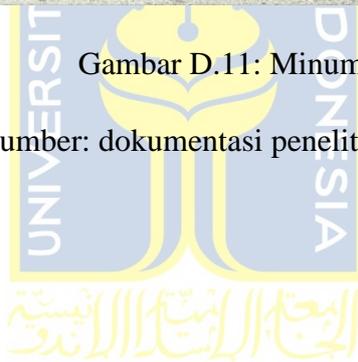
Sumber : dokumentasi penelii X (2021)

l. Minuman kopi



Gambar D.11: Minuman Kopi

Sumber: dokumentasi peneliti XI (2021)



LAMPIRAN 6 : BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Astrie Lintang Hayati
Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 28 September 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 14311358
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas/ Jurusan : Bisnis dan Ekonomika/ Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Haji Radin No.55A Rt.14/ Rw. 03 Petukangan
Utara, Pesanggrahan. Jakarta Selatan 12260
No. Telp : 0821-9970-2521
Email : astrie1996@gmail.com

PENDIDIKAN

2001 – 2003 : TK Tunas Harapan
2003 – 2008 : Sekolah Dasar Islam Annajah
2008 – 2011 : Madrasah Tsanawiyah Annajah
2011 – 2014 : Madrasah Aliyah Negeri 19 Jakarta

PENGALAMAN ORGANISASI

2012 – 2013 : Osis Man19 Jakarta
2012 – 2013 : Dewan Ambalan Man19 Muhammad Al-Fatih
2014 – 2016 : Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Ekonomi UII