

THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION, WORK TRAINING AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IMPACT ON WORK SATISFACTION

Maria Magdalena Minarsih/ Heru Sri Wulan

Dosen Tetap Di Universitas Pandanaran

maria.minarsih@yahoo.co.id/wulan.arso76@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT.Bukit Muria Jaya , sedangkan tujuannya adalah menganalisa pengaruh job description, pelatihan kerja dan stres kerja yang berdampak terhadap produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja pada PT.Bukit Muria Jaya. Ada tiga variabel bebas / independen dan dua variabel terikat / dependen. Metode yang digunakan adalah metode survei . Jumlah responden 68 responden. Pertama menguji validitas reliabilitas dari pertanyaan tiap variabel .Kedua menghitung regresi dari variabel job description, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja pada PT.Bukit Muria Jaya. Simpulan dari penelitian ini semua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan dan kepuasan kerja baik melalui uji t (parsial) maupun uji F (berganda). Variabel job description ,pelatihan kerja dan stres karyawan memiliki pengaruh sebesar 26,9% terhadap produktivitas karyawan dan 27,4% terhadap kepuasan kerja . Fokus utama adalah perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelatihan kerja didalam perusahaannya karena pelatihan kerja pengaruhnya besar di banding variabel lainnya dan lebih memperhatikan variabel stres kerja karyawan, di samping itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan stres stress kerja karyawan karena variabel stres kerja memiliki pengaruh terbesar di banding variabel lainnya dan perusahaan harus mampu meminimalisir supaya produktivitas karyawan lebih baik.

Kata Kunci: Job Description, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan dan Kepuasan Kerja

Abstrak

This study aims to analyze the effect of job description, job training and work stress on employee productivity that has an impact on job satisfaction at PT. Bukit Muria Jaya. Where are the three proposed variables independent / independent and two dependent / dependent variables. PT. Bukit Muria Jaya employees with 68 respondents. The first stage is to test the validity of the reliability of each variable's questions. The second stage regresses the job description, job training and job stress variables on employee productivity that has an impact on job satisfaction at PT. Bukit Muria Jaya.

The results of this study indicate that all variables in the study have a positive and significant influence on employee performance variables and job satisfaction both through the t test (partial) and F test (multiple). Job description variables, job training and employee stress have an effect of 26.9 % of employee productivity and 27.4% of job satisfaction. Companies should pay more attention to job training within their company because job training variables have the most

influence compared to other variables and pay more attention to employee job stress to support job satisfaction. Companies should pay more attention to employee job stress because work stress variables have the greatest influence over other variables and companies must be able to minimize the better employee productivity.

Keywords : Job Description, Job Training, Job Stress, Employee Productivity and Job Satisfaction.

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi membutuhkan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu perlu pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan optimal.

Menurut Hasibuan (2005), deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Deskripsi jabatan merupakan arah bagi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tidak salah arah. Dengan adanya deskripsi jabatan akan membuat karyawan merasa jelas akan apa yang ingin dituju perusahaan.

Proses recruitment di PT. Bukit Muria Jaya diambil dari lulusan SMK sederajat yang fresh graduate. Kurangnya bekal ketrampilan membuat karyawan mengalami stress kerja karena beban kerja yang tinggi. Stress kerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas karyawan

Dari persoalan tersebut diatas maka kinerja karyawan dapat dilihat dalam dalam tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Customer	Jumlah Pesanan	Pesanan yang selesai diproduksi
Djarum PT.	2.908.800	2.424.000
PT. Victory	3.365.040	1.121.680
Djarum PT.	1.827.280	1.827.280
PT. Stevania	1.204.800	1.305.200
PT. Victory	3.935.680	0
Djarum PT.	843.360	903.600
Djarum PT.	6.730.080	0
Djarum PT.	2.908.800	1.818.000
Djarum PT.	1.606.400	1.606.400

PT. Victory	1.827.280	1.827.280
Djarum PT.	2.181.600	0
Djarum PT.	3.373.440	153.510
Djarum PT.	2.409.600	401.600
Djarum PT.	6.730.080	0
Djarum PT.	2.409.600	0
Djarum PT.	2.409.600	0
Djarum PT.	6.730.080	0
Djarum PT.	3.935.680	0
Djarum PT.	2.409.600	0

Tabel di atas menunjukkan perusahaan tidak dapat memenuhi target, pesanan yang banyak tidak dapat dikerjakan karena penempatan karyawan yang tidak tepat, kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan. Akibatnya perusahaan memberikan perpanjangan waktu bagi karyawan lama untuk mencapai target.

PT. Bukit Muria Jaya bergerak di bidang industry pembuatan kertas yang terletak di kawasan Papringan , Kecamatan Kaliwungu , Kabupaten Kudus .

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Job Description, Pelatihan, Stres Kerja Terhadap Produktivitas di Mediasi Kepuasan Kerja”**

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Job Description terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimanakah pengaruh Job Description terhadap ProduktivitasKaryawan ?
5. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan ?
6. Bagaimanakah Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan?
7. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan?
8. Bagaimanakah Pengaruh Job Discription, Pelatihan Kerja, dan Stres Kerja secara menyeluruh terhadap Kepuasan Kerja ?
9. Bagaimanakah Pengaruh Job Discription, Pelatihan Kerja, dan Stres Kerja secara menyeluruh terhadap produktivitas Karyawan?

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas

Menurut Barnes (1980), produktivitas adalah perbandingan antara output dengan beberapa atau semua sumber yang digunakan untuk memproduksi input. Sinungan (2000), produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Robbins (2008), *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Grenberg dan Jerald (2003), terdapat beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya: *make jobs fun; pay people fairly; match people to jobs that fit their interests; dan avoid boring repetitive jobs.*

Menurut Sunyoto (2013), Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan menilai pekerjaannya.

Job Description

Job Description merupakan serangkaian pekerjaan apa yang akan dilakukan dan siapa yang akan melakukan.

. Menurut Tim Penulis TSM (2015:14) menyatakan: “*Job Description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process*” (Uraian tugas yaitu uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemegang jabatan dalam menjalankan tugas-tugas jabatan)”. Menurut Gary Desler (2015:82) menyatakan bahwa: “Deskripsi pekerjaan mencakup daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab”.

Pelatihan Kerja

Menurut Ivancevich didalam Sutrisno (2013:67) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

Evaluasi Pelatihan

Menurut Werner dan Desimone dalam Kaswan (2011;215) Evaluasi program pelatihan adalah pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi.

Stres Kerja

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Stres (dalam Fahmi, 2014) adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya

Aspek-Aspek Stres Kerja

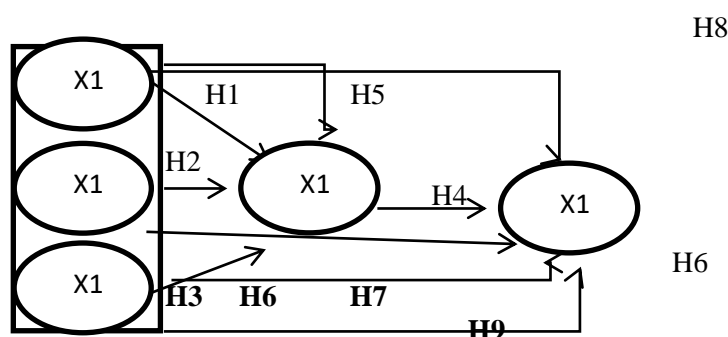
Stres (stress) di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja (Umar, 2013:44) Cepi Triatna, (2015 : 143) mengemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam:

- Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri)
- Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf)
- Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, kurang bertanggungjawab)

- Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif).

Penelitian terdahulu

Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Agung Azhary (2014) Jurnal Online Pengaruh job description (deskripsi kerja)	Job Description dan Penempatan terhadap kepuasan kerja	Terdapat pengaruh dari Job Description dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Romli (2010) Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya terhadap Kinerja karyawan PT. BPRS PNM AL.Ma'some	Stres kerja dan Motivasi kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja karyawan	stress memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan	Pelatihan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara (persero) Medan
Pengaruh pelatihan kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardyta Aktluaria Jakarta	PeIatihan Kerja dan Kinerja	Pengaruh pelatihan kerja tlerhadap kinerja karyawan sebesar 25%
Sriyono dan Farida (2013) Pengaruh Teamwork, kepuasan kerja dan oyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan.	Kepuasan kerja dan Loyalitas sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat	Menunjukkan bahwa Teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas baik secara persial maupun simultan.



Gambar: 1.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Job Description terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Bukit Muria Jaya.

- H₂ : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bukit Muria Jaya.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bukit Muria Jaya.
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara produktivitas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bukit Muria Jaya.
- H₅ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Job Discription terhadap produktivitas Karyawan pada PT. Bukit Muria Jaya.
- H₆ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bukit Muria Jaya.
- H₇ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Stres kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bukit Muria Jaya.
- H₈ : Diduga terdapat Pengaruh signifikan antara Job Discription, Pelatihan, Stres kerja secara menyeluruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bukit Muria Jaya.
- H₉ : Diduga terdapat Pengaruh signifikan antara Job Discription, Pelatihan, Stres kerja secara menyeluruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

METODE PENELITIAN

Variabel Independen dan Dependen

Variabel merupakan suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu/kegiatan yang memiliki banyak variasi tertentu antara satu dengan lainnya dan memiliki sifat yang berbeda (*different values*) yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Hatch dan Farhady, 2011). Menurut Sekaran (2012) variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai yang dapat berbeda/ berubah. Nilai ini dapat berbeda dalam waktu yang lain untuk objek/ orang yang sama atau dapat juga berbeda pada waktu yang sama untuk objek/ orang yang berbeda.

Definisi Operational Variabel Penelitian
Tabel 3.1

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
Job Description (X1)	Job Description adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.	Informasi Jabatan Rincian tugas dan tanggung jawab Prestasi Jabatan Perlengkapan kerja Bentuk umum pekerjaan Promosi Jabatan	(Melayu S.P Hasibuan, 2014:33)
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.	Kualifikasi/kompetensi yang memadai Memotivasi peserta Kebutuhan umpan balik	Gary Dessler (2011:263)
Stres Kerja (X3)	Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik pada karyawan PT. Citra Kencana Industri Tajung Morawa Medan.	Kenyamanan dalam bekerja Pekerjaan berlebih Dampak Tugas yang diberikan	Robbins dalam Imamtama (2006)
Produktivitas Karyawan (Y1)	Kinerja karyawan adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kemampuan Keterampilan Hasil Kerja Waktu dalam bekerja Pencapaian Target Jalinan Kerja sama Kekompakan Kemandirian	(Anwar Prabu Mangkunegara 2011:75)
Kepuasan Kerja (Y2)	Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.	Pekerjaan yang sesuai kemampuan Pekerjaan yang secara mental menantang Besarnya gaji Kecepatan pembayaran gaji Kesempatan untuk maju	Robbins (2013:312)

Obyek penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bukit Muria Jaya Dukuh Papringan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.

➤ **Populasi dan Sampel Penelitian**

➤ **Populasi**

Populasi menurut Djaewanto Ps dan Pangestu Subagyo (1995) adalah keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu-individu) yang mempunyai karakteristiknya yang hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Muria Jaya Dukuh Papringan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus yang berjumlah 210 karyawan.

➤ **Sampel**

Sampel merupakan sub dari seperangkat yang dipilih untuk dipelajari (Jonathan Sarwono,2006). Tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah random sampling dengan tehnik proposional sampling yaitu tehnik pengambilan sampel dari setiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan bagian produksi.

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

Keterangan:

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi (210 orang)

D²= Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N \cdot D^2 + 1} \\ &= \frac{210}{(210) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{210}{3,1} = 67,74 = 68 \text{ responden} \end{aligned}$$

Jadi, didapatkan 68 sampel dari jumlah populasi sebanyak 210 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data primer didapatkan dengan menyebarkan kuesioner ke responden. Daftar pertanyaan pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar (Marzuki, 2003).

Analisis Jalur atau Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda diperlukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Job Description (X₁), Pelatihan

(X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y_1) dan Kepuasan Kerja (Y_2).

Formulasi dari regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Produktivitas

X_1 = Job Description

X_2 = Pelatihan

X_3 = Stres kerja

a = Konstanta

e = *Error estimate*

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi (Imam Ghozali, 2011:32).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu/terpisah. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2011:198).

Kriteria pengujian

- a. t_{hitung} dan t_{tabel}
 - 1) H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - 2) H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Probabilitas Signifikansi
 - 1) H_0 diterima bila Prob. Sig $> 0,05$
 - 2) H_a diterima bila Prob. Sig $< 0,05$

Uji F (Berganda)

untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai signifikasinya dengan nilai F pada tabel analisis varian, jika nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak (Ghozali, 2011:198).

1. Kriteria pengujian

- a. F_{hitung} dan F_{tabel}
 - 1) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - 2) H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b. Probabilitas Signifikasi
 - 1) H_0 diterima bila Prob. Sig $> 0,05$
 - 2) H_a diterima bila Prob. Sig $< 0,0$

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi antara nol dan satu, Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Juliansyah Noor (2014:81) menyatakan bahwa:

“Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

a. Diagram Jalur

Langkah pertama adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Koefisien Jalur

Untuk memperoleh nilai Koefisien jalur dari masing-masing variabel independen, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x^2)}\{N\sum y^2 - (\sum y^2)\}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dapat di interprestasikan dengan berpedoman pada tabel berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Nilai Koefisien	
	Y2	Y1
Konstanta	3,769	7,426
X1	0,715	0,307
X2	0,223	0,692
X3	0,591	0,644

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y1 = 3,769 + 0,715X_1 + 0,223X_2 + 0,591X_3 + e$$

$$Y2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y2 = 7,426 + 0,307X_1 + 0,692X_2 + 0,644X_3 + e$$

Keterangan :

Y1 : Kepuasan Kerja

Y2 : Produktivitas Karyawan

a : Konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisien Regresi

X₁ : *Job Description*

X₂ : Pelatihan Kerja

X₃ : Stress Kerja

e : *Standard Error*

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas.

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS mengenai sumbangan pengaruh *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.633	2.694	2.190
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Job Description, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diketahui nilai *R Square* 0,655. kemudian dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi sebesar 65,5%. Jadi besarnya pengaruh antara *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar 65,5% sedangkan sisanya ($100\% - 65,5\% = 34,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kemudian hasil analisis dengan menggunakan SPSS mengenai sumbangan pengaruh *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap produktivitas (Y2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.633	2.694	2.190
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Job Description, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,649. kemudian dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dipengaruhi sebesar 64,9%. Jadi besarnya pengaruh antara *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y2) adalah sebesar 64,9% sedangkan sisanya ($100\% - 64,9\% = 35,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji t (Parsial)

Selanjutnya untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel yaitu: *job description* (X1), pelatihan kerja (X2), dan stress kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y2) di mediasi kepuasan kerja (Y1) pada PT. Bukit Muria Jaya. Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t tabel diperoleh $df = (68-3-1=64)$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,997. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung Kinerja	t tabel	Sig	Keterangan
X1	2,550	1,997	0,000	Berpengaruh dan Signifikan
X2	3,188	1,997	0,002	Berpengaruh dan Signifikan
X3	3,351	1,997	0,007	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel	t hitung Kepuasan	t tabel	Sig	Keterangan
X1	5,405	1,997	0,000	Berpengaruh dan Signifikan
X2	0,933	1,997	0,354	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X3	2,800	1,997	0,007	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
(Y1)	8,094	1,997	0,000	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji F (Berganda)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (*job description*, pelatihan kerja dan stress kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) dan variabel mediasi (kepuasan kerja). Tabel distribusi F dicari derajat pada derajat kebebasan $df (n-k-1)$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga F_{tabel} diperoleh $df = 68-3-1 = 64$ dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,75, Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Signifikansi $\alpha = 5\%$)

F hitung		t tabel	Sig.		Keterangan
Y2	Y1		Y2	Y1	
39,552	40,481	2,75	0,000	0,000	Berpengaruh Secara Parsial (Bersama)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Analisis Jalur

Berikut adalah rangkuman nilai koefisien jalur pada sub struktur 1, yaitu:

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Nilai Koefisien	Nilai Koefisien Variabel Lain
X1 terhadap Y1	0,556	0,013	Berpengaruh dan Signifikan	0,655 = 64,9%	$\sqrt{1 - 0,655}$ = 0,587
X2 terhadap Y1	0,103	0,002	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan		
X3 terhadap Y1	0,263	0,001	Berpengaruh dan Signifikan		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berikut adalah rangkuman nilai koefisien jalur pada sub struktur 2, yaitu:

No	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Nilai Koefisien	Nilai Koefisien Variabel Lain
1	X1 terhadap Y2	0,265	0,013	Berpengaruh dan Signifikan	0,649 = 64,9%	$\sqrt{1} - 0,649$ = 0,592
2	X2 terhadap Y2	0,354	0,002	Berpengaruh dan Signifikan		
3	X3 terhadap Y2	0,318	0,001	Berpengaruh dan Signifikan		
4	Y1 terhadap Y2	0,706	0,000	Berpengaruh dan Signifikan		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pembahasan

Pengaruh *Job Description* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung 2,550 dan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,013. t hitung > dari t tabel (2,550 > 1,977), maka H0 ditolak dan H1 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan).

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan di definisikan oleh Ivancevich didalam Sutrisno (2013:67) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Hasil nilai t hitung 3,188 dan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,002. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (3,188 > 1,977), maka H0 ditolak dan H2 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil nilai t hitung 3,351 dan t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,001. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (3,351 > 1,977), maka

H0 ditolak dan H3 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi stress kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Robbins (2008), *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Hasil nilai t hitung 8,094 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($8,094 > 1,977$), maka H0 ditolak dan H4 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan).

Pengaruh Job Description terhadap produktivitas Karyawan

Hasil nilai t hitung sebesar 5,405 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ dari t tabel ($5,405 > 1,977$), maka H0 ditolak dan H5 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi *job description* merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil t hitung sebesar 0,933 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,354. Dapat disimpulkan bahwa t hitung $<$ dari t tabel ($0,933 < 1,977$), maka H0 diterima dan H6 ditolak (tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan). Jadi pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil nilai t hitung sebesar 2,800 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,007. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($2,800 > 1,977$), maka H0 ditolak dan H7 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi stress kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Pengaruh *Job Description*, Pelatihan Kerja dan stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dari uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f tabel untuk $df = 68-3-1= 64$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,75. Kemudian berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 39,552. Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($39,552 > 2,75$) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_8 diterima, artinya bahwa variabel *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh *Job Description*, Pelatihan Kerja dan stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f tabel untuk $df = 68-3-1= 64$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,75. Kemudian berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 40,481. Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($40,481 > 2,75$) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_9 diterima, artinya bahwa variabel *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian berarti Hipotesis 9 : Terdapat pengaruh *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bukit Muria Jaya “diterima”.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa *Job Description*, Pelatihan Kerja dan stress Kerja berpengaruh secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Simpulan

1. Ketiga variabel *job description*, pelatihan kerja, dan stres kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,
2. Dari hasil Uji t, variabel pelatihan dengan nilai 3,188 mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja di PT. Bukit Muria Jaya.
3. Hasil dari penhitunan nilai koefisien tentang kepuasan kerja menunjukkan dari ketiga variabel *job description*, pelatihan kerja dan stres kerja ada satu

variabel yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu variabel pelatihan kerja, dimana hasil nilai koefisien nya 0,933. Maka perusahaan PT. Bukit Muria Jaya diharuskan mampu memperbaiki dan meminimalisir pelatihan kerja guna untuk kepuasan karyawan untuk mampu memenuhi keinginan dari perusahaan PT. Bukit Muria Jaya.

Saran

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan job description, pelatihan kerja dan stres kerja dan faktor yang mempengaruhinya Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang job description, pelatihan kerja dan stres kerja di perusahaan PT. Bukit Muria Jaya.
2. Dari tiga variabel job description, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan terbukti faktor yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah *pelatihan kerja*, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 3.188. Sedangkan *job description* memiliki peringkat kedua yaitu dengan nilai koefisien regresi 2.550 dan posisi terendah yaitu *stres kerja* dengan nilai koefisien regresi 3.351. Perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pelatihan kerja, dan memberikan materi-materi sesuai job description, agar karyawan mampu bekerja lebih baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Dari tiga variabel job description, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja faktor yang paling berpengaruh terbesar adalah job description kerja karyawan hal ini di terbukti nilai koefisien regresi tertinggi 5.405, sedangkan stres kerja menempati nilai kedua yaitu dengan nilai koefisien regresi 2.800, dan stres kerja mendapat peringkat terakhir yaitu dengan nilai koefisien regresi 0,933. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan pelatihan kerja karyawan yang terjadi di perusahaan dan mampu meminimalisir supaya karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik pada karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, 1 Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001, *Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara 2005.
- Meilisa Syelviani Desember 2017 “*Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan*” Volume 1 No 1, Desember 2017 e-ISSN:2597-5234.
- Rivai, Veithzal dan Sagal, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wahyu Maulana, April 2009 “*Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja*” Vol.2 No.1 April 2019 ISSN 2623-0690.
- Setiyani, V.Y.(2013) *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Universitas Muhammadiyah.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta.

Greenberg dan Jerald, Robert Baron. (2003). *Behavior In Organization (Understanding and Managing The Human Side Of Work). Eight Edition.* Prentice Hall.

Sunyoto, Y.(2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 Tahun 2013*

Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi.* PT. Indeks: Jakarta.

Robbins, SP and Judge, TA. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 buku 1.* Salemba Empat : Jakarta.

Marzuki, 2003. *Metodologi Riset.* Yogyakarta; BPFU-UII.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS.* Semarang; Badan Penerbit UniversitasDiponeg