

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA**

Indah Rahmawati¹, Fatmah Bagis^{2*}, Akhmad Darmawan³

Universitas Muhammadiyah Purwokerto^{1,2,3}

*E-mail Penulis Korespondensi: fatmahbagis2014@gmail.com

ABSTRAK

PT. Hyup Sung Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi bulu mata. Daerah pemasarannya meliputi dalam negeri dan luar negeri seperti; Korea, Jepang, China, USA, Mexico, Lebanon dan Turkey. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia. Sampel penelitian ini adalah karyawan produksi bagian knotting PT. Hyup Sung Indonesia dengan jumlah 115 responden. Menggunakan teknik purposive sampling dan data diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji analisis secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Produktivitas Karyawan, Stres Kerja

ABSTRACT

PT. Hyup Sung Indonesia is a company engaged in the production of eyelashes. Its marketing areas include domestic and overseas such as; Korea, Japan, China, USA, Mexico, Lebanon and Turkey. This study aims to analyze the effect of Training, Motivation, and Work Stress on Employees' Productivity in PT. Hyup Sung Indonesia. The sample of this study was employees working in the knotting section of PT. Hyup Sung Indonesia, getting a total sample of 115 respondents. A purposive sampling technique was employed and the data obtained using a questionnaires. The research method used in this study is multiple regression analysis. The results show that the variables of training, motivation, and work stress simultaneously have a significant positive effect on employees' productivity. The result of the partial analysis test shows that training has a significant positive effect on employees' productivity, motivation has a

significant positive effect on employees' productivity, and work stress has a negative and insignificant effect on employees' productivity.

Keywords: Employees' Productivity, Motivation, Training, Work Stress

I. PENDAHULUAN

PT. Hyup Sung Indonesia beralamat di Jl. Raya Karangmanyar. KM 1. Kalimanah, Purbalingga, Jawa Tengah 53371. PT. Hyup Sung Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi bulu mata. Daerah pemasarannya meliputi dalam negeri dan luar negeri seperti; Korea, Jepang, China, USA, Mexico, Lebanon dan Turkey. PT. Hyup Sung Indonesia memiliki motto untuk sukses bersama serta visi dan misinya adalah menyediakan produk berkualitas tinggi dan pengiriman tepat waktu untuk memuaskan kebutuhan konsumen diseluruh dunia. Untuk mewujudkan hal tersebut, karyawan PT. Hyup Sung Indonesia dituntut agar selalu siap untuk memenuhi pesanan dari konsumen serta mengoptimalkan tingkat produktivitasnya. Namun, produktivitas PT. Hyup Sung Indonesia masih tergolong belum stabil dan mengalami fluktuasi dalam produksinya sehingga mengakibatkan ketidakonsistenan produksi.

Melihat kondisi tersebut, penting bagi PT Hyup Sung Indonesia untuk memperhatikan tingkat produktivitas dalam perusahaan dengan melihat faktor pelatihan, pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu (Yunus & Sukartini, 2013). Pelatihan sangat berpengaruh pada produktivitas karena pelatihan dapat

meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan apalagi PT. Hyup Sung Indonesia selalu berusaha memenuhi pesanan konsumen. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019). Motivasi mendorong karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Selain faktor pelatihan dan motivasi faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah stres kerja, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Zainal dkk, 2014). Stres kerja dapat menjadi pengendali kondisi karyawan agar tingkat produktivitas dapat terkontrol dan meningkat.

Sumber daya manusia juga diharapkan dapat membantu mengatasi tantangan-tantangan baru yang ada saat ini. Menghadapi semua tantangan tersebut diperlukan potensi, ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk mendukung efektifitas realisasi pelayanan (Fatmah Bagis et al., 2019).

Pada penelitian Pradana dan Parjono (2016), diperoleh hasil pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian

tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan dkk, 2016); (Sunarsi, 2018); (Aliya & Tobari, 2019). Kustini dan Novita (2020), menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarijati dkk, 2020); (Pawastri dkk, 2018); (Masuku dkk, 2019); (Suprpto dkk, 2016). Namun hasil penelitian Firdiyanti (2017), pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sinaga (2020), menemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Firdiyanti (2017), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018); (Purnami & Utama, 2019); (Sutrisno & Sunarsi, 2019); (Suprpto dkk, 2016); (Cherny & Kartikasari, 2017). Rampisela dan Lumintang (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salju & Muhammad, 2018). Namun pada penelitian Pradana dan Parjono (2016), diperoleh hipotesis bahwa Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Chablullah, 2017).

Pada penelitian Tanjung dan Harris (2018), menyimpulkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah dkk, 2017). Zulkarnaen dkk (2018), menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kenny &

Heri, 2019); (Safitri & Gilang, 2020) (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Cherny dan Kartikasari (2017) menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan. Namun pada penelitian (Wibowo F. P., 2018) diperoleh hipotesis bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas

Produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktifitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan (Wibowo, 2016). Salah satu manajemen terpenting adalah kinerja sumber daya manusia (SDM). Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi (Fatmah Bagis et al., 2021).

dan produktivitas. Dalam pelaksanaannya, Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Bukit dkk, 2017).

Kinerja adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, 2006) dalam (Solihatun, Akhmad Darmawan, 2021).

Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu (Yunus & Sukartini, 2013). Pelatihan yang baik jika pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu pelaksanaan pelatihan betul-betul harus dirancang sesuai dengan kebutuhan, sesuai dengan program pelatihan, sesuai dengan kapasitas perlengkapan pelatihan serta keamanan pelatihan atau safety training yang diperlukan (Priyono & Marnis, 2016: 104). Pelatihan tersebut secara langsung dapat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan bekerja para pegawai secara profesional (Prasojo dkk, 2017).

Motivasi

Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019).

Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau kerja. Seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Kemauan seseorang dan keterampilan tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa itu dilakukan dan bagaimana melakukannya (Fatmah Bagis et al., 2020).

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Zainal dkk, 2014).

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan atau diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi (Sedarmayanti, 2011: 199).

Hasil penelitian terdahulu oleh Pradana dan Parjono (2016), diperoleh hipotesis bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Suprpto dkk (2016), menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian Firdiyanti (2017), diperoleh hipotesis bahwa Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan dan memperoleh keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori (Zainal dkk, 2014: 163).

Hasil penelitian terdahulu oleh Pradana dan Parjono (2016), diperoleh

hipotesis bahwa Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, W, & Azis, 2016); (Sunarsi, 2018); (Aliya & Tobari, 2019). Hasil penelitian terdahulu oleh Kustini & Novita (2020), diperoleh hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarijati dkk, 2020); (Pawastri dkk, 2018); (Masuku dkk, 2019); (Suprpto dkk, 2016).

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019: 61).

Hasil penelitian terdahulu oleh Firdiyanti (2017), diperoleh hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018); (Purnami & Utama, 2019); (Sutrisno & Sunarsi, 2019); (Suprpto dkk, 2016); (Cherny & Kartikasari, 2017). Hasil penelitian terdahulu oleh Rampisela & Lumintang (2020) diperoleh hipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salju & Muhammad, 2018).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Zainal dkk, 2014: 724).

Hasil penelitian terdahulu oleh Tanjung dan Harris (2018), diperoleh hipotesis bahwa Ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017). Hasil penelitian terdahulu oleh Zulkarnaen dkk, (2018) diperoleh hipotesis bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kenny & Heri, 2019); (Safitri & Gilang, 2020) (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Hasil penelitian terdahulu oleh Cherny & Kartikasari (2017), diperoleh hipotesis bahwa Adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 115 karyawan produksi bagian knotting PT. HYUP SUNG INDONESIA. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan hasil pencapaian karyawan melalui perbandingan hasil keluaran dengan masukan dalam perusahaan. Menurut Suprpto dkk (2016) indikator produktivitas sebagai berikut : (1) Waktu (2) Kualitas (3) Kuantitas.

Pelatihan merupakan proses meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan untuk memiliki kinerja yang terampil. Indikator - indikator pelatihan

menurut Wibowo (2017): (1) Metode Coaching (membimbing) atau under study (sambil belajar) (2) Rotasi pekerjaan (3) Tugas khusus.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Adapun indikator motivasi menurut Suprpto dkk (2016) : (1) Gaji/Upah (2) Bonus (3) Penghargaan (4) Kondisi kerja (5) Tanggung jawab.

Stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang sehingga mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengontrol diri atas berbagai tuntutan. Menurut Mangkunegara (2017) indikator stres kerja sebagai berikut : (1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat (2) Waktu kerja yang mendesak (3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah (4) Iklim kerja yang tidak sehat (5) Otoritas kerja (6) Konflik Kerja (7) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pimpinan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = $n-2$ ($115-2 = 113$) sehingga didapatkan angka sebesar 0,1541. Dari keempat variabel yang diteliti semuanya dinyatakan valid, karena nilai r hitung dari keempat variabel ini lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,1541) (Ghozali, 2016). Pada uji Reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari keempat variabel $>0,70$, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbachs Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016:).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menghindari terjadinya bias pada estimasi karena tidak semua data dapat dilakukan regresi. Pengujian akan dilakukan terkait dengan antisipasi terhadap hal tersebut. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan pada pengujian tersebut data tidak terjadi masalah atau terbebas dari unsur bias.

Analisis Data

Tabel 1. Uji Analisis Regreesi Linear

Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.690	.373		1.848	.067
PELATIHAN	.587	.091	.531	6.443	.000
MOTIVASI	.308	.087	.301	3.545	.001
STRES KERJA	-.055	.072	-.052	-.773	.441

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + 0$$

$$Y = 0,690 + 0,587 X_1 + 0,308 X_2 - 0,055 X_3 + 0$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar 0,690 menyatakan bahwa apabila pelatihan, motivasi, stres kerja tidak ada perubahan maka produktivitas karyawan sebesar 0,690 satuan.

β_1 = Nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan nilai positif sebesar 0,587 menyatakan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka menyebabkan produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,587 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 = Nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,308 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka menyebabkan produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,308 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_3 = Nilai koefisien regresi variabel stres kerja menunjukkan nilai negative sebesar -0,055 bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan maka menyebabkan produktivitas karyawan menurun sebesar -0,055 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Hyup Sung Indonesia adalah pelatihan, karena nilai β dari pelatihan paling besar yaitu 0,587 disusul oleh motivasi dengan nilai 0,308 dan stres kerja -0,055.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjust R^2 dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,544 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan, motivasi dan stres kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah sebesar 54,4% dan sisanya 45,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Dari Uji ANOVA, nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ adalah $44,382 > 3,08$ dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi uji F dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia sehingga hipotesis dinyatakan **diterima** (Simultan).

Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan yaitu menggunakan tabel t. Hasil uji t bahwa variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,443 > 1,65922$) artinya secara parsial terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis **diterima** dan H_0 **ditolak**. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kustini dan Novita (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Sudarijati dkk, 2020); (Pawastri dkk, 2018); (Masuku dkk, 2019); (Suprpto dkk, 2016).

Untuk menguji pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan yaitu menggunakan tabel t. Hasil uji t bahwa variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,545 > 1,65922$) artinya secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis **diterima** dan H_0 **ditolak**. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Firdiyanti (2017), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018); (Purnami & Utama, 2019); (Sutrisno & Sunarsi, 2019); (Suprpto dkk, 2016); (Cherny & Kartikasari, 2017).

Untuk menguji pengaruh stres kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan yaitu menggunakan tabel t. Hasil uji t bahwa variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,773 < 1,65922$) artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis **ditolak** dan H_0 **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wibowo F. P., 2018) yang diperoleh hipotesis bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) secara bersama-sama atau simultan menunjukkan adanya kecocokan data dengan model

penelitian. Hasil tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung ($44,382 > 3,08$) F tabel atau signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa secara simultan pelatihan, motivasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia.

Pelatihan merupakan suatu hal yang penting karena dengan pelatihan, kompetensi dan keahlian karyawan akan meningkat dan akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Terlebih perusahaan yang selalu berusaha untuk memenuhi pesanan konsumen. Perusahaan juga harus mendorong karyawannya agar terus termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan bekerja lebih giat dan baik lagi sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain hal tersebut, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi karyawannya agar terhindar dari stres kerja, jika stres kerja karyawan terkendali maka tingkat produktivitas dapat meningkatkan secara optimal.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t_{hitung} 6,443 yang artinya apabila pelatihan karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan meningkat, begitu juga sebaliknya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan

sikap seorang individu (Yunus & Sukartini, 2013: 77).

Selama ini karyawan PT. Hyup Sung Indonesia merasa pelatih mampu membimbing peserta pelatihan secara individu maupun secara berkelompok serta mengetahui kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh masing – masing karyawan. Selain itu, karyawan harus mampu menambah keterampilan melalui pekerjaan yang dilakukan secara spesifik dan dapat menghasilkan output yang maksimal agar tingkat produktivitas dapat tercapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kustini dan Novita (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarijati dkk, 2020); (Pawastri dkk, 2018); (Masuku dkk, 2019); (Suprpto dkk, 2016). Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Firdiyanti (2017), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,545 yang artinya apabila motivasi karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan meningkat, begitu juga sebaliknya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai

tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019: 61).

Selama ini karyawan PT. Hyup Sung Indonesia merasa lebih bersemangat dalam bekerja dengan tanggung yang dibebankan serta kondisi di tempat kerja yang sangat kondusif dan mendukung membuat nyaman dalam bekerja. Selain itu, karyawan harus merasa gaji dan bonus yang terima dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik dan giat agar tingkat produktivitas dapat meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Firdiyanti (2017), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi, 2018); (Purnami & Utama, 2019); (Sutrisno & Sunarsi, 2019); (Suprpto dkk, 2016); (Cherny & Kartikasari, 2017). Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Pradana dan Parjono (2016) dan (Saputra & Chablullah, 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan bahwa variabel stres kerja terdapat berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t_{hitung} -0,773 yang artinya apabila stres kerja menurun maka produktivitas perusahaan meningkat, begitu juga sebaliknya. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017: 157).

Selama ini karyawan PT. Hyup Sung Indonesia tidak merasa suasana tempat kerja kurang nyaman serta tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, karyawan tidak merasa tuntutan pekerjaan yang memberatkan membuat frustrasi dan dalam menjalankan pekerjaan tidak ditekan dengan banyak peraturan sehingga tingkat produktivitas dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wibowo F. P., 2018) yang diperoleh hipotesis bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Zulkarnaen dkk (2018), (Kenny & Heri, 2019); (Safitri & Gilang, 2020) (Pawirosumarto & Iriani, 2018) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan bahwa Pelatihan, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Saran

Pelatihan, motivasi dan stres kerja yang terdapat pada karyawan bagian produksi sub knotting di PT. Hyup Sung Indonesia hanya memiliki pengaruh sebesar 0,544 atau 54,4 % terhadap produktivitas karyawan dan sebesar 0,456 atau 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada bagian produksi pada PT. Hyup Sung Indonesia seperti disiplin, insentif dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari. (2019, Januari-Juni). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan, IV*(1), 97-103.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Purwomartani: Zahr Publishing.
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017, Juli). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, V*(1), 80-90.
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, V*(4), 1-7.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*

- SPSS 23 (8 Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kenny, & H. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, XVII*(3), 2614-6789.
- Kurniawan, H., W, M. M., & A. F. (2016, Maret). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang). *Journal Of Management, II*(2), 97-103.
- Kustini, E., & N. S. (2020, Mei). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bumen Redja Abadi – Bsd. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusi, III*(3), 303-311.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Masuku, S., Lengkong , V. P., & Dotulong, L. O. (2019, Januari). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrindo Cabang Manado. *Jurnal Emba, VII*(1), 821-830.
- Pawastri, N., Istiatin, & E. K. (2018, Mei). Pengaruh Pelatihan, Reward, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar . *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, VII*(1), 73-81.
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The Influence Of Work Stress, Working Cost, Compensation And Work Discipline On Employee' Productivity. *International Journal Of Economics And Business Administration, VI*(4), 62-75.
- Pradana , H. S., & Parjono. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pg.Tjoekir, Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen, IV*(2), 362-371.
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Priyono, & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisherr.
- Purnami, N. I., & Utama, I. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, VIII*(9), 5611-5631.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G.(2020, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal Emba, VIII*(1), 302-311.
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, A. N. (2017, Agustus). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika, XV*(2), 117-122.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). PengaruhStres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), IV*(1), 216-226.
- Salju, & M. L. (2018, Desember). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen, IV*(1), 1-7.

- Saputra, E. C., & C. W. (2017, Agustus). Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Pantai Melayu Batam. *Jurnal Ilmiah Zona Manajerial*, VII(2), 1-16.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinaga, S. (2020, Mei). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, II(2), 159-169.
- Sudarijati, Maulana, L. H., & Rismaya. (2020). Employee Productivity Of Agribusiness Companies Based On Training And Discipline. *Indonesian Journal Of Social Research*, II(2), 134-145.
- Sunarsi, D. (2018, Februari). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, I(1), 66-82.
- Sunarsi, D. (2018, Januari). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, VI(1), 14-31.
- Suprpto, K., H. S., & Suroso, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta. *Ekonomia*, V(3), 106-189.
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019, July-December). The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Productivity At PT. Anugerah Agung In Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, VI(2), 187-196.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, M., & H. H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, I(1), 77-86.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Wibowo, F. P. (2018, Desember 2). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, XII(2), 211-228.
- Yunus, A., & Sukartini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: Universitas Majalengka.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnaen, W., Abin, S., & Rachmat, K. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, II(3), 2541-5255.