

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *DEPARTEMEN INVENTORY MANAJEMEN* PT. TRIMITRA CHITRAHASTA CIKARANG

Rismawati¹, Mutiara Retno Lestari², Kheisya Aurelia Bachtiar³, Gilang Ardimas Syahputra⁴, Meta Aldalia⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pelita Bangsa

Email: risma@pelitabangsa.ac.id¹, mretnolestari@gmail.com², aureliakheisya@gmail.com³, putragilang6472@gmail.com⁴, metaaldalia392@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di *Departemen Inventory Manajemen* PT. Trimitra Chitrahasta di Cikarang Kabupaten Bekasi. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan *Departemen Inventory Manajemen* PT. Trimitra Chitrahasta bagian jumlah sampel sebanyak 80 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui google form dalam mengisi survey online, wawancara dan observasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, work stress and work motivation on employee productivity. This research was conducted in the Inventory Management Department of PT. Trimitra Chitrahasta in Cikarang, Bekasi Regency. The research was conducted using quantitative methods. The population used is all employees of the Inventory Management Department of PT. Trimitra Chitrahasta part of the total sample of 80 respondents using the saturated sample method. Data collection was carried out via a Google form in filling out online surveys, interviews and observations. Data analysis in this study used the Smart PLS version 3.0 software program. The results of the study stated that organizational culture had a positive and significant effect on work productivity, work stress had no positive and significant effect on work productivity and work motivation had a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Work Motivation, Work Productivity.

A. PENDAHULUAN

Suatu persaingan mengharuskan pihak perusahaan untuk melakukan serangkaian penilaian dan evaluasi terhadap nilai-nilai yang telah diterapkan di dalam suatu perusahaan, sehingga dapat menjadi keunggulan untuk berkompetitor bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang manajemen yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola semua kegiatannya, baik yang berhubungan dengan produksi, pemasaran, keuangan, urusan umum dan sistem yang digunakan. Dalam proses pencapaian tujuan, organisasi/perusahaan menetapkan standar yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Optimalisasi hasil kerja pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sistem pemberdayaan manusia yang dapat membanggakan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil kuantitatif (*output*). Akibatnya, tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda-beda, tinggi atau rendah, tergantung seberapa gigih mereka melakukan pekerjaannya. Menurut Sinungan, dalam Busro (2018), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa pada waktu tertentu atau sesuai planing yang rencana. Semakin tinggi produk yang diproduksi dalam waktu singkat, maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara karya nyata (*output*) berupa barang dan jasa dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Begitu pula PT. Trimitra Chitrahasta menurunnya produktivitas hal ini mungkin disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang baik, stres kerja karyawan dan motivasi kerja yang kurang. Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif ketika produktivitas karyawan mereka tinggi. Produktivitas karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain budaya organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Produktivitas merupakan ukuran tingkat kinerja karyawan suatu perusahaan. Data produktivitas perusahaan terdiri dari pencapaian target dan perencanaan setiap departemen. Semakin banyak karyawan yang sangat produktif karyawan yang berkinerja lebih baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan meningkat. Dengan demikian, perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global dan mencapai tujuan yang diharapkan serta mendorong langkah-langkah

perusahaan ke depan secara bertahap dan rutin memperhatikan perkembangan produktivitas kerja karyawan untuk mengidentifikasi kelemahan dan cepat memperbaikinya ketika terjadi pada bulan atau tahun depan. Berikut ini adalah data pencapaian delivery material ke subcont di *Departement Inventory Mangement* PT. Trimitra Chitrahasta Cikarang.

Tabel 1.1 Pencapaian Delivery Subcont Periode Januari – Oktober 2022

PENCAPAIAN DELIVERY MATERIAL KE SUBCONT												
NO	SUBCON	TAHUN 2022										TARGET
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	agustus	SEPT	OKTOBER	
1	ATMI	88%	85%	81%	88%	88%	79%	89%	92%	93%	75%	100%
2	DRC	88%	81%	95%	89%	93%	94%	85%	88%	90%	83%	
3	HARROSA	83%	83%	89%	86%	81%	80%	89%	88%	98%	91%	
4	RJM	71%	73%	81%	89%	99%	77%	75%	82%	99%	78%	
5	LESTARI	89%	80%	95%	100%	57%	36%	78%	60%	95%	88%	
6	MASBI	93%	50%	97%	93%	81%	84%	87%	97%	100%	98%	
7	PRESSINDO	78%	76%	78%	80%	85%	74%	69%	63%	91%	67%	
8	SIT	62%	84%	82%	81%	65%	78%	79%	80%	94%	91%	
9	SPI	72%	74%	68%	72%	69%	85%	77%	93%	94%	89%	
10	WHAIN	80%	90%	99%	95%	92%	87%	93%	94%	97%	74%	
11	KOSEN	100%	0%	84%	74%	100%	90%	95%	98%	89%	86%	
12	PUTRA HATIM	0%	100%	80%	80%	84%	70%	84%	92%	100%	88%	
13	ISKW	100%	94%	100%	36%	100%	100%	73%	84%	100%	93%	
14	MAHAKARYA	0%	83%	81%	58%	92%	78%	87%	84%	99%	99%	
15	BISTEK	86%	56%	71%	90%	96%	76%	100%	100%	88%	88%	
16	SINAR LESTARI	0%	100%	89%	80%	95%	72%	100%	96%	100%	100%	
17	DAEBAEK	66%	73%	90%	81%	68%	76%	68%	73%	80%	74%	
18	ABTA	87%	82%	78%	83%	76%	65%	95%	89%	88%	90%	
RATA PERBULAN		69%	76%	85%	81%	85%	78%	85%	86%	94%	86%	

Sumber : PT. Trimitra Chitrahasta (2022)

Dari Data 1.1 disimpulkan bahwa data pada 10 bulan terakhir terdapat peningkatan dan beberapa kali mengalami penurunan delivery setelah bulan januari 2022. Hal ini disebabkan karena Januari – Maret 2022 *manpower* masih training sedangkan bulan berikutnya pencapaian mengalami kenaikan ataupun penurunan beberapa kali tidak jauh dari target karena *manpower* sudah lepas training. Dilihat dari data tersebut bahwa dalam kurun waktu 10 bulan tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan. .

Tingginya produktivitas kerja karyawan dilihat dari output yang diperoleh, tidak tercapai delivery material dapat disimpulkan ada beberapa faktor yang menyebabkannya target produktivitas karyawan tidak tercapai. Adanya kenaikan dan penurunan delivery disebabkan karena kurangnya kebebasan karyawan untuk berkomunikasi, kesenjangan antar karyawan, *manpower* kesulitan mencari material, delay material dari *supplier*, *manpower* tidak jelas jobsnya, banyaknya matrial yang sama tipenya dapat mempengaruhi produktivitas. Maka dari itu perusahaan harus memperbaiki kinerja karyawan untuk memperoleh produktivitas karyawan dan problem kesulitan mencari material serta delay material ke *subcont* bisa tercapai sesuai target yang ditentukan. Selain itu perusahaan juga memberikan

semangat kepada karyawan dengan memotivasi, memberikan penghargaan atau tunjangan agar karyawan nyaman sehingga produktivitas kerja dilakukan dengan baik dan bisa tercapai sesuai yang diharapkan perusahaan, jika perusahaan terus memperhatikan karyawannya maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai kemampuan terbaiknya. Karyawan sangat penting dan berpengaruh sekali dalam proses produksi untuk keberlangsungan jangka Panjang guna menunjang kemajuan perusahaan ke depannya.

Nilai-nilai yang diterapkan di dalam perusahaan terus menerus akan menjadi suatu budaya atau budaya organisasi, sehingga budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan akan menjadi kontrol diri bagi setiap karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan motto lebih baik dari hari kemarin. Selain itu, peran karyawan dan target juga dapat menjadi barometer dan ukuran keberhasilan di dalam suatu perusahaan. lingkungan kerja yang aman juga akan menunjang produktivitas yang baik.oleh perusahaan. budaya organisasi yang diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat, dinamis dan adaptif merupakan model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi. Budaya yang kuat akan mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu sehingga pelaku organisasi mampu mencapai tujuan. Budaya organisasi yang dinamis dan adaptif akan membuat organisasi bersifat fleksibel dan responsife terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal. Budaya juga memberikan arahan tentang apa yang harus diikuti dan dipelajari individu, Kondisi ini berlaku di organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya adalah suatu sistem nilai bersama, yang menjadi orientasi anggota organisasi dalam bertindak (Listiowati, 2018). Rr. Nur Indra Saptyaningsih, SE.MM (2021) dalam penelitiannya Variabel budaya kerja organisasi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Drastitin, Robert Siregar dan Nurminingsih (2016) Dari hasil penelitiannya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Fahm (2016), manajer biasanya memaksa karyawannya untuk bekerja dengan cara yang berorientasi pada tujuan atau bahkan melebihi target, sedangkan keterampilan karyawan itu sendiri tidak sesuai dengan tujuan, meskipun ia mencoba sendiri, hal ini penyebab munculnya stres kerja. Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari (2017) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun secara parsial stres kerja

tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, tetapi motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, di mana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Guay et al, (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Sopiah (2008:170) menyampaikan bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemampuan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya

Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan sparepart otomotif yaitu PT. Trimitra Chitrahasta, disebabkan perusahaan sparepart otomotif merupakan salah satu perusahaan yang menjadi penyedia komponen sparepart untuk konsumen. Banyaknya produsen otomotif mancanegara yang berminat menanam modalnya di tanah air. Hal ini salah satu bukti pesatnya perkembangan dunia otomotif nusantara adalah dengan masuknya sepeda motor dan Mobil dan kendaraan roda 4 yang lain dengan teknologi canggih. Pertumbuhan yang semakin pesat menjadikan industri ini sebagai salah satu sektor yang paling banyak menarik investor. Pertimbangan lain untuk memilih objek penelitian PT. Trimitra Chitrahasta atau sektor sparepart otomotif adalah karena setiap tahunnya perusahaan otomotif mengeluarkan produk-produk otomotif dengan berbagai keunggulan yang mampu memenuhi kebutuhan individu atau perusahaan.

Berdasarkan pemaparan isu, fenomena dan research gap, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Departemen Inventory Manajemen* pada PT. Trimitra Chitrahasta Cikarang “**

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *Departemen inventory manajemen* pada PT. Trimitra Chitrahasta Cikarang?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *Departemen inventory manajemen* pada PT. Trimitra Chitrahasta Cikarang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *Departemen inventory manajemen* pada PT. Trimitra Chitrahasta Cikarang?

B. LANDASAN TEORI

1. Produktivitas kerja karyawan

Menurut (Sinungan, 2018) mendefinisikan “produktivitas sebagai perbandingan antara jumlah total pengeluaran untuk suatu periode tertentu dengan jumlah total input untuk periode tersebut. Dalam istilah yang lebih sederhana, “produktivitas adalah perbandingan matematis dari jumlah yang dihasilkan dan jumlah dari setiap sumber yang digunakan selama produksi. , dan sumber daya tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan penolong, pabrik, mesin dan peralatan, serta pekerja. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara output atau hasil suatu organisasi dengan input yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi output dengan input. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan rasio produktivitas dan menghasilkan output yang lebih banyak atau lebih baik dengan input sumber daya yang diberikan (Belcher dalam Wibowo, 2018:93)

Menurut (Sutrisno, 2019), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi Perbandingan output dan input”. Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan hari esok harus lebih baik lagi dari hari ini (Sakinah & Suprianto, 2017)

Produktivitas adalah hubungan antara *output* atau hasil organisasi dan *input* yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi *output* dengan *input* (Wibowo, 2016).

Berdasarkan dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah pengukuran kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil yang efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Menurut (Busro, 2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan Kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Indikator produktivitas kerja

Menurut (Sutrisno, 2019), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatkannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Maduningtias de Robbins (2019), budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan sejauh mana karyawan melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lasmi dalam Antariksa dan Wasiti (2020), budaya organisasi memiliki dua karakteristik yang berbeda yaitu intensitas dan integritas. Intensitas adalah batas atau tahap di mana unit dan orang diselaraskan dengan norma, nilai, atau budaya lain yang berlaku dalam organisasi atau bisnis. Kemudian integritas adalah batasan, level atau konsistensi ketika unit dan karyawan terlibat dalam menciptakan budaya bersama.

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat memotivasi orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan. Setiap orang dalam organisasi tanpa sadar mempelajari budaya yang berlaku di organisasi mereka. Budaya organisasi menunjukkan bahwa seseorang dapat menggunakan budaya organisasi sebagai alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, moral dan produktivitas. Tewal dkk (2017:18) menyatakan: "Budaya organisasi adalah suatu kebijakan yang diketahui anggota dan menimbulkan keyakinan bahwa nilai atau aturan dan kebijakan

yang terkandung dalam budaya organisasi mempengaruhi perilaku, kebiasaan, dan cara berpikir anggotanya”. Sedangkan menurut Suaiban, Abdullah, Suyanto, Karundeng, (2021), budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan aturan main yang dominan dalam perusahaan, yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia perusahaan dalam pelaksanaan tugas dan nilai-nilai untuk berperilaku di perusahaan.

Berdasarkan dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianut oleh para anggota organisasi atau perusahaan tertentu sehingga mampu membedakan dengan organisasi lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Tika dalam Tedy (2022) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

- 1) Asumsi dasar.
- 2) Keyakinan yang dianut.
- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.
- 4) Pedoman mengatasi masalah.
- 5) Berbagi nilai.
- 6) Pewarisan.
- 7) Adab.

Indikator budaya organisasi

Pada penelitian Ilham Napitupulu (2018) menyebutkan Beberapa indikator yang menentukan budaya organisasi, di antaranya :

1. *Attention to detail* (Perhatian terhadap detail)

Sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

2. *Innovation* (Inovasi)

Suatu proses untuk mewujudkan, mengkombinasikan, atau mematangkan suatu pengetahuan/gagasan ide, yang kemudian disesuaikan guna mendapat nilai baru suatu produk, proses, atau jasa.

3. *Team orientation* (Orientasi tim)

Di mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

4. *Outcome orientation* (Orientasi hasil)

Kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil, untuk keberhasilan organisasi.

5. *Aggressiveness* (Agresivitas)

Tingkah laku kekerasan secara fisik ataupun secara verbal terhadap individu lain atau terhadap objek.

Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi mereka. Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen yang baik dan secara realistis mempengaruhi produktivitas karyawan (Drastitin, et al. 2016). Budaya organisasi merupakan cerminan perusahaan dan dapat dipahami oleh setiap organisasi dalam konteks kerja organisasi, dimana budaya organisasi mengamati perilaku individu anggota organisasi, yang dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain berkenaan dengan produktivitas kerja. Artinya budaya organisasi yang baik menciptakan kesamaan pemahaman untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama, yang dapat meningkatkan produktivitas.

3. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hamal (2018, 242), stres juga dapat diartikan sebagai respon fisik dan psikologis terhadap kondisi internal dan lingkungan yang meluas serta penyesuaian individu yang sulit untuk dihadapi.

Dalam Priance (2017:312) stres kerja adalah ketidakseimbangan kemampuan fisik dan psikis dalam melakukan pekerjaan yang ditawarkan oleh dunia usaha sedemikian rupa sehingga mempengaruhi berbagai aspek emosi, pemikiran, tindakan dan aspek lain dari individu karyawan. Ketidakseimbangan ini mempengaruhi setiap orang secara berbeda. Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan, pikiran dan kondisi fisik orang tersebut (Siagian, 2018).

Dalam Hamal (2016:241) stress kerja adalah banyak masalah yang berkembang dan perasaan tidak enak saat bekerja, kepuasan kerja yang rendah bagi karyawan, pengusaha dan masyarakat. Stres disebabkan oleh kerja lembur, kemandirian. Stres kerja telah terbukti memiliki dampak negatif pada produktivitas dan pendapatan. Menurut Bansoden et al. (2018),

stres dapat didefinisikan sebagai respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada orang tersebut.

Berdasarkan dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan terbebani yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins dalam Priansa (2017:319) menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

Faktor lingkungan

1) Ketidakpastian Ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

2) Ketidakpastian Politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

3) Ketidakpastian Teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

Faktor organisasi

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang. sebagai. Salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

3) Tuntutan Hubungan Antar pribadi

Merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

Faktor individu

- 1) Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- 2) Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- 3) Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri

Indikator stres kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:179), mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja

Menurut Faliza, Andriani (2017) menyatakan bahwa salah satu penyebab stres harus dipahami karena stres erat kaitannya dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara maksimal, sehingga berdampak negatif terhadap prestasi kerjanya, atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan kinerjanya.

4. Pengertian Motivasi Kerja

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 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).

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. Menurut Haryo & W (2018), “motivasi kerja adalah memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang optimal.” Motivasi kerja muncul dari lingkungan kerja, kehidupan sosial, dan kebutuhan fisik dan non fisik karyawan.

Berdasarkan dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Dalam (Nurnaningsih, 2019) menyatakan motivasi merupakan proses batin atau proses psikologis yang ada pada diri setiap individu. Motivasi tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal, yakni faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Terdiri dari:
 - a. Persepsi individu, merupakan persepsi seseorang yang mempengaruhi dirinya sendiri, yakni apakah seseorang termotivasi atau tidaknya sangat bergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri akan mengarahkan dan mendorong perilakunya dalam melakukan tindakan tertentu.
 - b. Harga diri dan Prestasi. Faktor ini mengarahkan atau mendorong individu agar dapat menjadi individu yang kuat, mandiri, dan bias mencapai kebebasan serta status tertentu di dalam lingkungan masyarakat dan dapat mendorong individu menjadi lebih unggul dari individu yang lain.
 - c. Harapan, dengan adanya harapan mampu membantu individu mencapai tujuan akan masa depan. Harapan ini adalah sebagai informasi objektif tentang lingkungan yang mempengaruhi perilaku dan emosi subjektif setiap individu.

- Dengan harapan juga membuat seseorang yakin bahwa ada banyak jalan menuju tujuan yang diinginkan.
- d. Kebutuhan, seseorang bisa saja termotivasi oleh kebutuhan untuk membuat diri mereka yang berfungsi secara penuh, sehingga dapat mengembangkan potensinya secara maksimal. Kebutuhan juga mengarahkan dan memotivasi seseorang untuk mencari atau menghindari, menanggapi atau mengabaikan tekanan yang dialaminya.
 - e. Kepuasan kerja, suatu dorongan yang lebih efektif yang dinyatakan di dalam diri manusia untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
2. Faktor Eksternal, Faktor ini berasal dari faktor lain yang terdapat diluar diri individu, terdiri atas:
- a. Jenis dan karakteristik karyawan, keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada jenis dan karakteristik karyawan tertentu yang sesuai dengan objek karyawan. Dua hal inilah yang nantinya akan mendorong individu untuk menentukan sikap atau pilihan karyawan untuk ditempati di posisi tertentu. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh seberapa besar nilai keuntungan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.
 - b. Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi merupakan tempat dimana banyak individu berpartisipasi. Disini setiap individu dapat saling memotivasi dan mengarahkan individu lainnya agar mempunyai perilaku yang bisa mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.
 - c. Situasi lingkungan, secara umum setiap individu akan termotivasi untuk berhubungan dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan tempatnya bekerja.
 - d. Sistem imbalan yang diterima, imbalan ialah sifat atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang, yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah perilaku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih tinggi. Sistem penghargaan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, dan ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan

Indikator-indikator motivasi kerja

Indikator motivasi karyawan oleh Robbins dan Judge (2015) adalah sebagai berikut:

1. Gaji : Suatu bentuk pembayaran periodik dari perusahaan pada karyawan yang dinyatakan dalam surat kontrak kerja,
2. Pengakuan : Alat yang digunakan untuk memberikan kepuasan tersendiri.
3. Promosi Jabatan : Salah satu pencapaian yang tinggi bagi seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.
4. Tunjangan : Penghargaan terhadap pencapaian tujuan spesifik yang ditempatkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

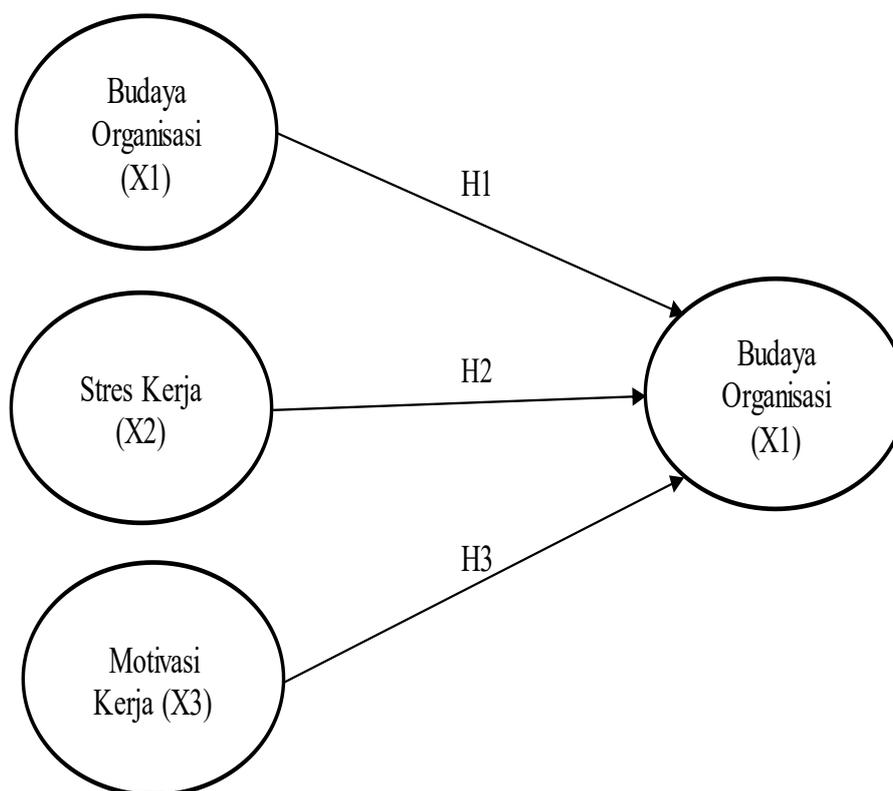
Hubungan pengaruh motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan dilakukan untuk mencapai tujuan apapun yang diinginkan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zebua, 2022). Ketika motivasi kerja hadir untuk karyawan, maka digunakan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pada karyawan terhadap pekerjaannya dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam organisasi (Saruhama, 2022). Dari sudut pandang organisasi, motivasi kerja merupakan sarana untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi seluruh organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Berdasarkan pemaparan hipotesis, bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trimitra Chitrahasta dapat dilihat diagram berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Penelitian 2022

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Departemen inventory manajemen* PT. Trimitra Chitrahasta menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan menjawab masalah penelitian terkait pengetahuan dalam bentuk angka dan program statistik. Mampu menjelaskan prosedur dengan baik dan Jenis penelitian, semesta dan sampel, instrumen penelitian, teknik survey data dan analisis data diperlukan dalam proposal atau laporan penelitian pemahaman yang baik tentang konsep-konsep ini, penting memastikan bahwa jenis penelitian ini kompatibel dengan analisis data ditentukan dalam proposal penelitian dan laporan sesuai dengan aturan menulis publikasi ilmiah yang diperlukan. (Kurnia 2017)

Penelitian kuantitatif membutuhkan pemeriksaan sampel populasi dan sangat bergantung pada data numerik dan analisis statistik. Kebanyakan penelitian kuantitatif

dilakukan oleh para peneliti yang menganut epistemology positif mereka mendefinisikan topik yang menarik dalam hal kemungkinan perilaku dikenali. (Akbar 2018)

2. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Margono (2004), populasi adalah seluruh pusat data dalam ruang lingkup dan waktu tertentu yang menjadi perhatian peneliti. Populasi mengacu pada data ketika seorang individu menyediakan data, maka populasi atau jumlah sama dengan jumlah orang. Populasi penelitian ini adalah karyawan *Departemen inventory manajemen* PT. Trimitra citrahasta dengan jumlah populasi 80 orang.

Metode Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011) adalah bagian dari bab dan fitur dimiliki oleh populasi ini. jadi sampel adalah bagian dari populasi yang ada, sehingga metode sampling tertentu harus digunakan berdasarkan pertimbangan yang ada. Saat menentukan ukuran jumlah sampel, jika target kurang dari 100 maka digunakan seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, peneliti membuat total jumlah karyawan *Departemen inventory manajemen* PT Trimitra Chitrahasta 80 orang sebagai responden mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik menentukan sampel dengan menciptakan anggota dari seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Ini terjadi ketika populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi sangat kecil.

3. Jenis, Sumber dan Teknik pengumpulan data

Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer, data primer adalah data peneliti yang didapatkan secara langsung (pertama). Data Primer adalah data diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok Fokus dan panel atau informasi dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Selain itu, data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dengan tangan pertama, peneliti merujuk pada variabel yang diminati bertujuan spesifik studi (Sai Tubtim & Sawitree, 2019). Data primer diperoleh secara langsung dengan membagikan pertanyaan berupa kuisoner untuk 80 karyawan *Departemen inventory manajemen* PT Trimitra Chitrahasta.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sai Tubtim & Sawitree (2019) Teknik Pengumpulan Data adalah teknik atau cara untuk mengumpulkan data. Metode menentukan bagaimana penggunaannya dapat didemonstrasikan kuesioner, wawancara, observasi, tes, dokumentasi, dll. Di samping itu instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan Mengumpulkan data. Karena ini adalah alat, maka bisa dalam bentuk Checklist, kuesioner (kuesioner terbuka/tertutup), pedoman wawancara, kamera foto dan lainnya. Ada beberapa teknik pengumpulan/perolehan Data primer meliputi:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap responden (wawancara dan survei) juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini dilakukan dengan cara kunjungan langsung ke lokasi penelitian yaitu *Departemen inventory manajemen PT Trimitra Chitrahasta*.

2. Kuisoner

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data secara tidak langsung (peneliti tidak mengajukan pertanyaan secara langsung dan tidak menanggapi dengan responden). Instrumen atau alat pengumpul data disebut dengan angket berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Responden bebas memberikan jawaban atau pemahamannya. Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan untuk 80 karyawan *Departemen inventory manajemen PT Trimitra Chitrahasta* mengenai pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa Kumpulan dan analisis teks, gambar, dan dokumen elektronik. Dokumentasi digunakan untuk Menemukan data tentang tinjauan historis, budaya kerja dan lingkungan kerja yang berdampak berkurangnya produktivitas kerja karyawan.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan elemen penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode model persamaan struktural untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar dimensi hubungan dalam penelitian ini. Tujuan dari penggunaan metode analisis ini adalah untuk menemukan permasalahan dan mencapai tujuan dari penelitian ini. Pada penelitian ini pengolahan data ditangani dengan SmartPLS 3.0

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur legitimasi atau efektivitas kuesioner. Sebuah kuisisioner divalidasi jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh survei tersebut. Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap dapat diandalkan ketika jawaban atas pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SmartPLS 3.0 Uji Statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60.

c. Struktural Equation Model (SEM)

Menurut Ghozal (2008), model persamaan struktural (SEM) merupakan evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometrika dan dikombinasikan dengan prinsip regulasi dari psikologi dan sosiologi. SEM telah menjadi bagian integral dari penelitian manajemen akademik.

Menurut Abdillah (2018), SEM juga merupakan teknik statistik yang umum digunakan dalam analisis perilaku pelanggan, yang menggabungkan analisis faktor, analisis regresi, dan analisis jalur. SEM merupakan evolusi dari linear model generation (GLM) dengan regresi berganda sebagai blok bangunan utamanya. Namun, SEM lebih handal dan deskriptif dari pada teknik regresi ketika interaksi pemodelan, nonlinier, kesalahan pengukuran, korelasi dalam istilah kesalahan, dan korelasi antara variabel laten yang diukur dengan beberapa indikator, kuat. SEM juga merupakan alternatif yang baik untuk analisis jalur dan analisis data deret waktu berbasis kovarians.

Keunggulan SEM berbasis PLS:

1. Mampu memodelkan banyak variable dependen dan variable indepen.
2. Mampu mengelola masalah multikolinieritas antar variable indepen.

3. Hasil tetap kokoh (robust) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang.
4. Menghasilkan variable laten independen secara langsung berbasis cross product yang meliatkan variable laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
6. Dapat digunakan pada sample kecil.
7. Tidak mensyarkan data berdistribusi normal.
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu: nominal, ordinal dan kontinu.

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua model, yaitu model pengukuran atau sering disebut model eksternal, dan model struktural atau sering disebut model internal. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes atau variabel observasi merepresentasikan variabel laten yang diukur. Sementara itu, model struktural menunjukkan kekuatan penilaian antara variabel laten atau konstruk (Ghozali & Latan, 2015)

Menurut Abdillah (Abdillah, 2018), proses literasi yang dilaksanakan oleh PLS terdiri dari tiga fase yaitu fase membaca pertama yang memberikan skor terbobot. Yang kedua menciptakan model internal dan eksternal. Model internal digunakan sebagai parameter signifikan dalam pengujian hipotesis, sedangkan model eksternal digunakan sebagai parameter validitas konstruk (reflektif dan formatif). Pembacaan ketiga menghasilkan rata-rata dan konstanta variabel laten yang digunakan sebagai parameter, sifat kausalitas, dan rata-rata sampel yang dihasilkan. Dalam mengevaluasi model PLS dapat dilakukan dengan dua acara yaitu inner model dan outer model:

1. Model outer adalah model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Parameter model terukur (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas gabungan, Cronbach's alpha) diperoleh melalui proses pembentukan berbasis agrolit, termasuk nilai R² sebagai parameter akurasi model prediksi.
2. inner model adalah model struktural untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten. Proses bootstrapping mempertahankan parameter uji t-statistik untuk memprediksi adanya kausalitas.

d. PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Model)

Menurut Ghozali dan Latan (Ghozali dan Latan, 2015), PLS merupakan teknik analisis yang powerful dan sering disebut sebagai soft modeling karena menghilangkan asumsi regresi ordinary least square (OLS), seperti data harus terdistribusi secara normal multivariat dan

variabel endogen tidak, tidak ada masalah multikolinearitas. Tujuan utama penggunaan SEM dengan PLS adalah untuk memaksimalkan varian dari variabel laten endogen (tergantung) yang dijelaskan. Ini berbeda dengan SEM berbasis kovarians, yang bertujuan untuk menghasilkan matriks kovarians berbasis teori tanpa berfokus pada varians yang dijelaskan.

e. Evaluasi Model PLS

Menurut Ghozali dan Latan (Ghozali & Latan, 2015), Model Evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural)

1. Evaluasi Outer Model

Sebuah model lapangan dibangun untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dalam mengevaluasi model eksternal reflektif, validitas konvergen dan diskriminan dan reliabilitas gabungan dari indikator-indikator yang membentuk konstruksi laten, serta indikator blok alfa Cronbach. Model eksternal yang dilengkapi dengan indikator informatif dievaluasi kandungan substantifnya, membandingkan ukuran bobot relatif dan mempelajari makna dari indikator konstruktif. Validitas Konvergen merupakan pengujian yang dilakukan dengan model ekstrim Ghazali dan Latan (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai validitas konvergen merupakan nilai loading faktor dari variabel laten beserta indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$. Discriminant Validity adalah nilai ini merupakan nilai koefisien cross-loading, yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki discriminant validity yang cukup $0,7$ yaitu ketika membandingkan nilai loading dari konstruksi yang diusulkan harus lebih besar dari dibandingkan dengan nilai beban konstruk yang sesuai

Menurut Ghazali dan Latan (Ghozali & Latan, 2015) Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan >0.5 . Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi dan Cronbach alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbach alpa atau composite reliability. Nilai diharapkan >0.7 untuk semua konstruk.

Tabel 3.2 Evaluasi outer mode

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Convergent	Loading Factor	>0.70 model dinyatakan valid

		>0.50 dan >0.60, model dapat ditolerir
	Average Variance Extracted (AVE)	>0.50 model dinyatakan Valid
Validitas Discriminant	Cross Loading	>0.70 model dinyatakan valid
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0.70 model dinyatakan reliable
	Composite Reliability	>0.70 model dinyatakan reliable

Sumber : Ghozali dan Latan (Ghozali & Latan, 2015)

2. Evaluasi Inner Model

Inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar *variable* laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-square untuk konstruk laten endogen. Untuk menguji *predictiverelevance* dan *average variance extracted* untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur *resampling* seperti *jackknifing* dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

Menurut Abdillah (Abdillah, 2018) Model Structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *tvalues* tiap path untuk uji signifikansi antarkonstruk dalam model structural. Nilai R2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan *variable independent* terhadap *variable dependen*. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua sis (*two-tailed*) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu sisi (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen Abdillah (Abdillah, 2018). Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikan untuk mengetahui antar *variable* melalui proses *bootstrapping* untuk *precision* dan estimasi PLS. *Bootstrapping* adalah teknik statiska yang berada dibawah judul *resampling* yang lebih luas. Teknik ini melibatkan prosedur yang relative sederhana namun berkali-kali diulang sehingga

sangat bergantung pada perhitungan komputer. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji model struktural yaitu:

- a. R Square pada konstruk endogen. Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai R Square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).
- b. Estimate for Path Coefficients, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur Bootstrapping.
- c. Effect Size (f square). Dilakukan untuk mengetahui kebaikan model.
- d. Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini hasil dari sudut pandang yang lebih luas dan aplikatif

1. Dampak Terhadap Kinerja Tim & Sinergi Lintas Fungsi

Budaya organisasi yang baik akan menciptakan iklim kerja harmonis antar departemen, khususnya antara tim inventory, produksi, dan purchasing. Hal ini penting karena keiga unit tersebut saling bergantung dalam menjaga kelancaran rantai pasok

2. Faktor Individu vs Faktor Organisasi

Motivasi kerja bersifat personal, namun sangat dipengaruhi oleh factor organisasi contohnya : Seorang karyawan memiliki motivasi intrinsic tinggi (ingin belajar, berkembang) akan lebih produktif jika diberikan pelatihan berkala atau promosi jabatan. Sebaliknya, motivasi bisa menurun drastic jika budaya organisasi cenderung tidak adil, otoriter, atau minim penghargaan.

3. Strategi Perbaikan Berkelanjutan (Continuous Improvement)

PT. Trimitra bisa menerapkan pendekatan seperti kaizen (perbaikan terus menerus) yang berbasis partisipasi karyawan. Melibatkan karyawan inventory dalam quality circle atau forum diskusi mingguan.

4. Rekomendasi Pengembangan SDM

Pelatihan soft skill seperti manajemen stress, tim management, dan komunikasi interpersonal dapat mengurangi konflik internal. Sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif akan memperkuat motivasi, karena karyawan merasa bahwa kinerjanya dihargai secara adil

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SmartPLS, ada dua variabel yang terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja. Sementara itu, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi punya pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai dan kebiasaan yang diterapkan dalam lingkungan kerja seperti kerja sama tim, disiplin, dan fokus pada hasil mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika budaya organisasi dibangun dengan baik, karyawan jadi lebih paham apa yang diharapkan dari mereka dan bekerja dengan lebih terarah. Ini sesuai juga dengan pendapat Robbins (2019) yang bilang bahwa budaya organisasi bisa mengarahkan perilaku kerja karyawan dan mendorong tercapainya tujuan bersama.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berbeda dari yang mungkin banyak orang pikir, ternyata stres kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, tekanan atau beban kerja yang dialami karyawan nggak serta-merta bikin mereka jadi kurang produktif. Bisa jadi, karyawan sudah cukup terbiasa dengan tekanan kerja yang ada atau perusahaan punya sistem kerja yang membantu mereka tetap fokus. Hasil ini juga mirip dengan temuan Cherny dan Kartikasari (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial stres kerja tidak selalu berdampak langsung pada produktivitas.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja ternyata juga punya pengaruh positif yang kuat terhadap produktivitas. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih semangat, punya tujuan jelas, dan berusaha memberikan hasil terbaik. Bentuk motivasi bisa macam-macam, seperti penghargaan, insentif, suasana kerja yang nyaman, atau adanya peluang untuk berkembang. Kalau perusahaan bisa

terus menjaga dan meningkatkan motivasi ini, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2015) yang menyebut motivasi sebagai salah satu faktor penting dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja adalah dua hal yang sangat penting dan bisa jadi prioritas perusahaan kalau ingin meningkatkan produktivitas. Sementara itu, stres kerja tetap perlu dikelola, walaupun dalam kasus ini, pengaruhnya tidak signifikan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), stres kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Departemen inventory manajemen PT. Trimitra Chitrahasta di Cikarang. Pengujian hipotesis menggunakan program smartPLS 3.0 setelah dilakukan analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya karyawan PT Trimitra Chitrahasta yang memiliki budaya organisasi mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara efektif serta akan memperhatikan aturan yang berlaku di perusahaan dan berusaha menghasilkan produk sesuai target yang diharapkan oleh PT. Trimitra Chitrahasta.
2. Motivasi kerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya karyawan PT. Trimitra Chitrahasta yang memiliki motivasi kerja tinggi mampu menghasilkan kinerja yang sangat baik dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara efektif serta akan memperhatikan aturan kerja yang berlaku di perusahaan dan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan oleh PT. Trimitra Chitrahasta
3. Stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Trimitra Chitrahasta. Artinya karyawan PT. Trimitra Chitrahasta harus memiliki pengetahuan yang luas, dalam arti apabila karyawan PT. Trimitra Chitrahasta memiliki pengetahuan yang luas maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin baik, dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki pengetahuan yang luas maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan mengurangi dari stres kerjanya.

Saran

1. Bagi PT. Trimitra Chitrahasta

1. Karena disiplin merupakan bagian dari budaya organisasi maka sebaiknya nilai-nilai budaya organisasi lebih disosialisasikan keseluruh karyawan agar produktivitas kerja tercapai.
2. Karena komunikasi merupakan asas dari motivasi kerja maka sebaiknya nilai-nilai motivasi kerja ditingkat agar produktivitas kerja dan minat karyawan meningkat.
3. Supaya stres kerja semakin positif untuk meningkatkan produktivitas kerja maka perusahaan harus menyalurkan stres tersebut kedalam kegiatan hal-hal yang positif seperti olahraga.

2. Bagi pembaca dan peneliti

Selanjutnya bagi pembaca dan peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas daerah penelitian dengan jumlah populasi dan terfokus pada demografi tertentu seperti tingkat umur tertentu. Selain itu selanjutnya dengan memberikan variabel lain yang lebih spesifik atau saling terkait maupun tidak terkait demi mengetahui informasi lain terhadap pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I. (2019). Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju,(Persero) Tbk. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177-192.
- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta Sheilla. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 18-24.
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, N. A. Q., & Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2696-2704.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7-13.

- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Metha, N. N. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ERES REVCO (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Mulyani, S., Effendy, A. A., Mas' adi, M., Pratama, G. D., & Teriyan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 75-81.
- Ni, L. S., Yuliana, Y., Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 147-153.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317-328.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 216-226.
- Saptyaningsih, R. N. I. (2021). PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *BESTARI*, 1(2), 65-78.
- Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 534-543.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.

Wibowo, F. P. (2022). The purpose Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Satrya Perdana: Organizational Culture, Work Stress, Compensation. *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 22(2).