

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada landasan teori berisikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan rumusan masalah. Landasan teori memuat teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang objek yang akan diteliti.

2.1.1 Efektivitas Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Venom et.al dalam Sri (2020) efektivitas kepemimpinan ialah tentang memilih keputusan yang sesuai dan memperbolehkan keterlibatan pengikut mereka secara maksimal. Ada lima bentuk penetapan keputusan, antara lain menurut model yang berbeda: keputusan, konsultasi individu, konsultasi kelompok, kepemimpinan moderator, dan delegasi.

Kepemimpinan bisa dipahami sebagai keahlian dalam memberikan motivasi bawahan dengan antusias dan percaya pada diri sendiri guna mewujudkan apa yang ditentukan. Kepemimpinan berfungsi menghadirkan segala problema yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan dan pengaruhnya pada pendekatan yang berbeda untuk menyelesaikan masalah yang timbul dalam ekologi kepemimpinan Wiryakriyana (2017:70).

Kepemimpinan yang efektif merupakan suatu bentuk kegiatan interaktif untuk memberikan dampak pada individu lain dan mengungkapkan kreativitas pegawai melalui keefektifan pemikiran sistematis dalam mengambil keputusan, mengelola hasil pemikiran karyawan, mempromosikan kontribusi untuk pemecahan masalah, dan melakukan peningkatan etika kerja. Bersedia bekerja sama untuk mewujudkan tujuan tertentu (Mus, 2020). Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan adalah pemimpin yang bisa ditindaklanjuti guna mengatur aktivitas yang lebih relevan dengan orang, sumber daya, peralatan, dan informasi Notanubun (2018).

Efektivitas kepemimpinan dapat diukur dengan mempergunakan tolok ukur yang sesuai dengan jenis dan sifat kelompok yang dipimpin. Tolok ukur yang

berbeda itu sebenarnya bersumber dari satu tolok ukur, yaitu tujuan organisasi. Kemudian, tingkat efektivitas kepemimpinan itu bukan ditentukan oleh seorang atau beberapa orang saja. Efektivitas tersebut justru merupakan hasil bersama antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya, orang yang dipimpin tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa pengendalian, pengarahan, dan kerja sama dengan pemimpin Martini Hadari (2014:90)

Dijelaskan oleh Siagian *dalam* Fatkhurrohman (2017) efektivitas kepemimpinan seorang diukur oleh kecekatan, kemahiran, dan kemampuannya dalam mengambil keputusan yang rasional, logis, berdasarkan daya pikir yang kreatif dan inovatif, digabung dengan pendekatan intuitif dengan memanfaatkan berbagai pelajaran yang diperoleh dari pengalaman. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan adalah keberhasilan seorang pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya dengan cara yang tepat.

2.1.1.2 Indikator Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Arif Darmawan (2017) adapun indikator-indikator dalam efektivitas kepemimpinan yang terdiri dari :

1. Keberhasilan menyusun perencanaan dan penjadwalan program pelatihan.
2. Keberhasilan mengkoordinasikan program pelatihan.
3. Keberhasilan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan program pelatihan.
4. Keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan, dan
5. Keberhasilan dalam pencapaian hasil pelatihan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:214), stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa

yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (2017:57) stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.

Sinambela (2016:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Larasati (2018) secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktivitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi kesenjangan yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat, hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban, struktur organisasi dan iklim kerja, dukungan sosial.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan dan sumbernya daya.

2.1.2.2 Gejala dan Penyebab Stres Kerja

Robbins (2017) menguraikan bahwa gejala stres dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu pertama gejala fisiologis. Gejala Psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggungjawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan, ketiga gejala perilaku, individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, disamping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/anxiety, dan tidur tidak teratur.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja, demikian juga yang diungkapkan oleh Robbins (2017) bahwa pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres.

Lu et al., (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan bisa mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2017) juga menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2018:204) faktor- faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau Kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan *dalam* Busro Muhammad (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pegawai yaitu: Beban kerja, Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah keluarga. Apabila dalam diri pegawai terjadi sebuah stres maka hal tersebut menandakan ada yang tidak sejalan antara keinginan pegawai dengan tujuan dan tuntutan yang diberikan perusahaan. Tuntutan tugas dan tekanan dari perusahaan yang berlebihan akan menyebabkan pegawai kesulitan dalam melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan. Perubahan emosional serta fisik akan mempengaruhi proses berfikir dan kondisi seorang pegawai, ini berdampak pada stres dalam bekerja serta beban bekerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2017: 114) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa dampak dari stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2017) terdiri dari :

1. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.

2. Konflik Peran

Konflik peran adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang.

3. Peran Berlebih

Peran Berlebih adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.

4. Tuntutan antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Komarudin *dalam* Sedarmayanti (2017) Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan, per mesin, dan faktor produksi lainnya. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Triton, “ Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya”.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno 2016). Syarif dalam Widodo (2015:219) mengatakan produktivitas merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Menurut Hasibuan produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan maupun tim di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli dari landasan teori diatas maka dapat

disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas produktif. Produktivitas bisa dikatakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan jasa dari seseorang tenaga kerja maupun perusahaan, produktivitas dalam perusahaan jasa diartikan kemampuan organisasi jasa mempergunakan input (tenaga kerja, biaya, dan bahan) untuk menawarkan jasa atau melayani dengan kualitas sesuai dengan harapan maupun harapan konsumen. Produktivitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu, hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

2.1.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, serta kesempatan kerja.

1. Pendidikan dan Latihan

Menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan lebih cepat.

2. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan Kesehatan yang baik akan memberi kemampuan karyawan bekerja dengan baik.

3. Penghasilan dan Jaminan Sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dapat mendorong bekerja lebih produktif jika kebutuhannya tercukupi.

4. Kesempatan Kerja

Meliputi 3 hal yaitu berkarya, menikmati pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan dan kesempatan mengembangkan diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana

kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas tugas yang diembannya pada mereka.
2. 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 hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya.
5. Mutu
Yang merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk meningkatkan mutu bertujuan untuk meningkatkan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi pengaruh yang signifikan bagi pegawai.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Grand theory kepuasan kerja dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori Robbins and Judge. Bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Pada dasarnya kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari sejauh mana penilaian terhadap kerjanya dan kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi oleh lingkungan kerjanya.

Dalam Robbins (2017:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sumber kepuasan kerja yaitu Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja Robbins (2017).

Berdasarkan pendapat para ahli dari landasan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang individu atau pegawai atas perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun kondisi

dirinya.

2.1.4.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2016) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja,
3. Gaji lebih banyak yang menyebabkan ketidakpuasan,
4. Keempat perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover,
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan,
7. Kondisi kerja,
8. Aspek sosial dalam pekerjaan,
9. Komunikasi,
10. Fasilitas- fasilitas.

.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Kompensasi
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Supervisor/Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Review- review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Subardjono (2017). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur”. Tujuan penelitian ini untuk Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di DISDIKNAS OKU Timur. Metode yang digunakan penelitian adalah kepustakaan, lapangan, observasi, wawancara, dan angket. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja. Saran yang diberikan untuk DISDIKNAS OKU Timur harus melakukan kepemimpinan supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih optimal.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ningrum (2018). Dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UH HD Jaya Sidoarjo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan UH HD Jaya Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu 33 orang. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Kenny (2019). Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sampel penelitian adalah 80 karyawan menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dibudidayakan dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja adalah 2,205, dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t pada variabel stres kerja adalah 3,018 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F adalah 154,526, itu berarti kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Safitri, A. E (2020). Dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi” Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat stres kerja karyawan, bagaimana produktivitas kerja karyawan dan besarnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telkom Witel Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Hasibuan, D (2020). Dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi, efektivitas dan kondisi kerja terhadap pekerjaan karyawan kepuasan pada kantor kementerian agama di kabupaten Labuan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling. Itu populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan kuala selatan dengan sampel 32 para karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS 20.0 for windows. Berdasarkan pada hasil penelitian sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kondisi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Ningsih, L. K (2021). Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi (Yeh Buleleng). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 75 responden. Kuesioner digunakan sebagai instrumen dalam mengumpulkan data penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (Struktural Equation Modeling) dengan metode Smart PLS (Partial Least Square) 3.2.9 Full Version. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari ketiga hubungan terdapat satu hubungan berbeda yaitu hubungan antara kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan hubungan positif dan signifikan di tunjukan pada hubungan Semangat Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian ketujuh oleh Prasetyo, D. W (2022). Dengan judul “Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, dan menguji peran kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas. Menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan angket. Populasi penelitian karyawan bagian produksi PT. Sejahtera Utama Bersama Jombang sebanyak 86 karyawan dan keseluruhan diambil sebagai sampel penelitian. Analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analys). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi dari pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dampak stres kerja akan lebih besar pada penurunan produktivitas kerja dibandingkan pada kepuasan kerja. Perusahaan disarankan memberikan kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja karyawan seperti kegiatan family gathering, out bond dan lain sebagainya.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Susmika, L (2022). Dengan judul “Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti)”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Citra Lencana Sakti, berjumlah 75 karyawan, pengambilan sampel ini menggunakan non-probabilitas pengambilan sampel, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah quota sampling. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah daftar pertanyaan. Analisis data menggunakan SPSS yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi R², Uji Signifikansi Serentak (Uji Statistik F), Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel terikatnya adalah konflik internal (X1), pekerjaan stres (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh tidak dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. dan hasil simultan penelitian dimana F Hitung lebih

besar dari Ftabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka internal konflik, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Shu Ya Yang (2020). Dengan judul "*Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan*". Penggunaan sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode desain kuesioner untuk menganalisis hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja, mencatat bahwa beberapa studi telah secara komparatif meneliti ini variabel antar industri, terutama antara industri berteknologi tinggi dan tradisional. Model penilaian yang diusulkan dalam penelitian ini dapat memfasilitasi kemampuan pembuat keputusan untuk membuat keputusan bisnis yang optimal melalui sistem personalia mereka, sehingga meningkatkan kinerja karyawan kepuasan dan meningkatkan prestasi kerja. Studi ini menemukan bahwa dalam industri tradisional dan teknologi tinggi, beberapa demografi variabel memiliki perbedaan yang signifikan dalam stres kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja, tetapi variabel demografis yang secara signifikan dapat mempengaruhi perbedaan variabel pekerjaan ini adalah perbedaan antara industri. Studi ini mengakui bahwa stres kerja dan kinerja memiliki korelasi negatif yang signifikan, dan industri tradisional akan memiliki lebih banyak faktor stres daripada industri berteknologi tinggi. Selain itu, dukungan untuk industri tradisional ada dalam kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan korelasi, tetapi tidak di industri teknologi tinggi. Stres kerja untuk kinerja memiliki korelasi negatif yang signifikan di dua industri. Studi ini menegaskan kembali hubungan antara stres kerja, kepuasan dan kinerja, menemukan beberapa perbedaan dalam hubungan ini dan karakteristik industri yang bersangkutan.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Shaari, R (2022). Dengan judul "*Effects of Leadership Types on Job Satisfaction Among Malaysian Higher Education Institutions*". Kepuasan kerja karyawan merupakan komponen penting dari pekerjaan apa pun dan dapat dipengaruhi oleh berbagai jenis pekerjaan kepemimpinan. Menjaga karyawan tetap bahagia dan puas sekaligus menjadi

pemimpin yang hebat adalah hal yang sangat sulit keseimbangan, terutama dalam kepemimpinan pendidikan, di mana ada dua jenis karyawan yang berbeda, terutama administrator, dan pendidik. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyeimbangkan antara garis dan memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi jenis karyawan yang berbeda. Studi ini melihat tiga tipe kepemimpinan yang berbeda: laissez-faire, transformasional dan kepemimpinan transaksional. Pengambilan sampel yang disengaja dari 393 peserta digunakan untuk sampel pendidik dari Malaysia lembaga pendidikan swasta dan pemerintah. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan laissez-faire memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana laissez-faire dan kepemimpinan transformasional, sedangkan transaksional kepemimpinan memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kepuasan kerja.

Penelitian kesebelas dilakukan oleh Sara Oshaghi Lashkariani (2020) yang berjudul "*The Influence of Job Stress on Job Satisfaction among Female Lecturers.*" Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada wanita dosen pengajar. Sebuah studi cross-sectional dilakukan dan populasi untuk penelitian ini terdiri dari dosen wanita Universiti Technology Malaysia yang terpilih secara acak dari penelitian universitas Malaysia. Empat fakultas dipilih dengan menggunakan stratified sampling teknik di antara fakultas yang berbeda untuk menggambarkan sampel proporsional dari total populasi. Kemudian 99 peserta dipilih dengan simple random sampling melalui daftar dosen wanita. Data adalah dikumpulkan oleh Job Descriptive Index (JDI) sebagai pekerjaan instrumen kepuasan dan Stres Kerja Generik NIOSH Daftar pertanyaan. Hasil dianalisis dengan multiple regresi menunjukkan bahwa komponen stres kerja seperti dukungan kelompok kerja, tekanan beban kerja, dan mengatasi dapat memprediksi kepuasan kerja dosen wanita. Hal ini disimpulkan bahwa tingkat stres di antara dosen wanita di yang disebutkan fakultas sedang, sedangkan tingkat kepuasan kerja adalah tinggi. Penelitian ini merekomendasikan bahwa stres kerja komponen seperti dukungan kelompok kerja, beban kerja tekanan, dan mengatasi harus dipertimbangkan lebih dari yang lain komponen dalam setting pendidikan. Data ini juga bisa membuat dasar untuk merancang dan

memanfaatkan intervensi pencegahan dan pengendalian yang efektif komponen kepuasan kerja untuk mengurangi pekerjaan stres di tempat kerja.

Penelitian keduabelas dilakukan oleh David Yong Gun Fie (2021) dengan judul "*A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study.*" Artikel ini menyelidiki hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Itu faktor penentu stres kerja yang telah diperiksa dalam penelitian ini meliputi, manajemen, peran, hubungan dengan orang lain, tekanan beban kerja, antarmuka pekerjaan rumah, ambiguitas peran, dan tekanan kinerja. Sampel terdiri dari akademisi universitas negeri dari Klang Daerah lembah di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara keempat konstruksi yang diuji. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ketigabelas dilakukan oleh Purwani Puji Utami (2020) dengan judul "*Job Satisfaction And Work Productivity: An Empirical Approach.*" Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian dilakukan di Bekasi, Indonesia. Hasil penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis jalur. Teknik pengumpulan data dengan sederhana pengambilan sampel secara acak dengan rumus Slovin. Hasil hipotesis pengujian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap produktivitas kerja guru, artinya jika kepuasan kerja terpenuhi maka produktivitas kerja akan meningkat.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Langsung Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nawawi dalam Ekaningtyas (2019) Kepemimpinan dalam konteks organisasi dapat dipandang sebagai kemampuan seseorang mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan - kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dalam konteks struktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang - orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan

mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokoknya. Penelitian oleh Ekaningtyas (2019) mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara efektivitas kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

2.3.2. Pengaruh Langsung Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Henry Pratt dalam Dr. Kartini Kartono (2016:38) Pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dan Pemimpin ialah seseorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerimaan secara sukarela dari pengikutnya. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Dapat ditarik kesimpulan dari berbagai definisi tentang kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang bisa mempengaruhi perilaku orang lain dengan didasarkan tujuan yang sama.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningrum (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Subardjono (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:216) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan, salah satu dampak stres secara psikologis yaitu dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi serta menjadi tantangan tersendiri, tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Sedangkan tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akan mempengaruhi kesehatan seorang individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif serta menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun drastis.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin rendah stres yang dialami karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka miliki. Hal ini bermakna bahwa stres

kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

2.3.4 Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2017:172) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri, A. E (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

2.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Robbins (2017:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Said, M *dkk* (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja atau semakin karyawan puas dengan pekerjaannya maka produktivitas kerjanya semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor kepuasan kerjanya maka akan semakin rendah juga produktivitas kerja.

2.3.6 Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Venom et.al *dalam* Sri (2020), efektivitas kepemimpinan adalah memilih keputusan yang tepat dan memperbolehkan partisipasi pengikutnya secara optimal. Menurut Komarudin dalam Sedarmayanti (2017) Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan, per mesin, dan faktor produksi lainnya. Dengan adanya kepemimpinan yang buruk maka akan buruk pula kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktifitas pegawai.

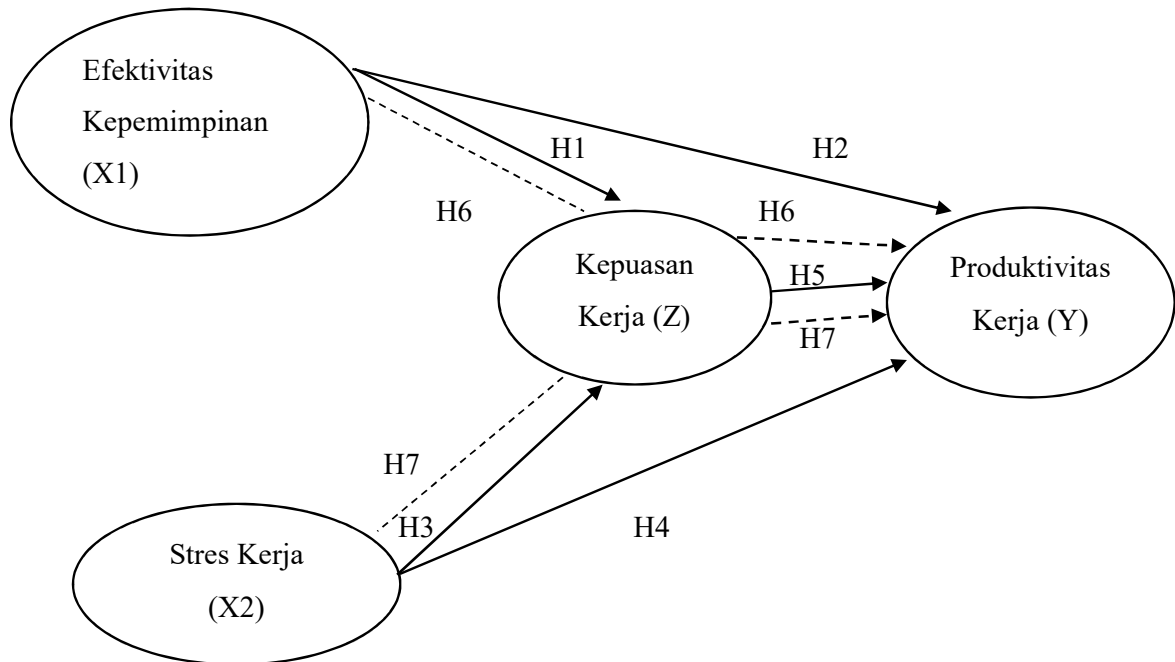
Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerja sama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujusinan organisasi.

2.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sedarmayanti (2017:172) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Lu et al., (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan bisa mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerjanya.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang perumusan masalah diatas, maka penulis dalam penelitian ini dapat menggambarkan kerangka fikir, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Diolah Penulis (2022)

2.5. Hipotesis atau proposisi

Hipotesis bermula dari kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* bermakna kurang dan *tesis* bermakna opini. Hipotesis bisa diartikan sebagai pendapat yang kurang, artinya hipotesis adalah suatu pernyataan atau pendapat yang belum tentu benar, belum pernah diuji sebelumnya dan oleh karena itu hanya bersifat sementara atau sebagai hipotesis awal (Kriyantoro, 2014:28).

Menurut para pakar dalam Siregar (2017:151) yang menjelaskan pengertian hipotesis, yaitu anggapan terkait hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Sebagaimana definisi yang telah dijabarkan bisa dipahami bahwasanya hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan yang harus diperiksa kebenarannya.

Hipotesis pada penelitian ini, antara lain yaitu :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Unit SDM dan Umum.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum.

H₅ : Diduga terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum.

H₆ : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum.

H₇ : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Unit SDM dan Umum.