

## Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

### *Conflict and Work Stress on Employee's Work Productivity*

Trinaga Parama Inta Suprpto<sup>1</sup> Ema Nurmaya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia)

[ema.nuryama@mgm.uad.ac.id](mailto:ema.nuryama@mgm.uad.ac.id)

DOI: 10.55963/jumpa.v9i3.480

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dari konflik kerja serta stress kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 20. Seratus data survei dikumpulkan dari karyawan di kantor pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik konflik kerja maupun stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Jika tingkat konflik dan stres kerja rendah akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, jika konflik dan stres kerja tinggi, tingkat produktivitas kerja akan menurun. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah memberikan informasi kepada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengurangi tingkat konflik kerja dan stres kerja yang terjadi di perusahaan.

**Kata Kunci:** Konflik Kerja, Produktivitas Kerja, Stres Kerja.

**Abstract** - This study aims to investigate the effect of work conflict and work stress on Employee Productivity. To test the hypothesis, multiple regression analysis was performed using SPSS 20. One hundred survey data were collected from employees at the head office of Waroeng Special Sambal (SS) Yogyakarta. The results of the study indicate that both work conflict and work stress partially and spontaneously affect employee work productivity. This shows that if the level of conflict and work stress is low, it will increase the level of work productivity. Conversely, if conflict and work stress are high, the level of work productivity will decrease. The implication of the results of this study is to provide information to the Central Office of Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta to increase employee productivity by reducing the level of work conflict and work stress that occurs in the company.

**Keywords:** Work Conflict, Work Productivity, Work Stress.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Manajemen harus mampu memperhatikan agar langkah dan kebijakan yang diambil dapat memperoleh kesempatan bagi sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat maju dan berkembang bersama dengan apabila hal ini dilaksanakan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, sangat penting untuk berkolaborasi antara perusahaan dengan sumber daya manusia yang dimiliki karyawan (Paramita, 2019).

Perusahaan pada dasarnya selalu berusaha untuk bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal, sehingga manajemen harus menekan karyawannya untuk dapat bekerja ekstra agar dapat mencapai produktivitas kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan peran yang sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan baik yang bergerak di bidang jasa maupun dalam produksi barang. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien, sehingga dapat membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan atau perluasan perusahaan. Produktivitas kerja sendiri merupakan kemampuan karyawan untuk bisa

mendapatkan manfaat maksimal dari sarana dan prasarana (input) yang ada dengan menghasilkan output yang optimal (Paramita, 2019). Namun, dalam meningkatkan produktivitas kerja sering ditemukan bahwa terdapat berbagai faktor penghambat diantaranya konflik kerja dan stres kerja (Paramita, 2019).

Masalah produktivitas kerja seorang karyawan erat kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dan faktor utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kurangnya produktivitas kerja seorang karyawan disebabkan antara lain oleh adanya konflik kerja dan tekanan kerja antara sesama karyawan dan pimpinan perusahaan. Kegagalan sebuah perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan menjadi kendala yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja merupakan salah satu isu penting dalam sebuah perusahaan untuk memicu terciptanya produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Selain itu, belum pernah ada penelitian dengan predikat serupa di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Demi menjaga reputasi dan pelayanan terbaik kepada konsumen, Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta tentu sangat membutuhkan karyawan yang mampu dan mau bekerja secara produktif. Produktivitas kerja penting untuk dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi, karena ada banyak manfaat yang diperoleh organisasi dengan memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sehingga penting bagi organisasi untuk mempelajari dan mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hal ini harus menjadi isu penting yang mendapat perhatian lebih untuk menciptakan produktivitas kerja.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Zulkarnaen et al., (2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mencapai hasil (output) berupa barang dan jasa, khususnya dari segi kuantitas, dengan (inputs) yang semula berupa modal, tenaga kerja dan bahan. Oleh karena itu, tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas, produktivitas kerja juga dapat diartikan bekerja secara efektif dan efisien (Pranoto, Haryono, & Warso., 2016). Menurut Juliantari, Sujana, & Novarini., (2021) produktivitas kerja karyawan merupakan alat ukur untuk menunjukkan hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam kaitannya dengan input atau sumber daya yang digunakan oleh seorang individu untuk membuat dan memperoleh hasil tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Menurut Setiawan, (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu: 1. Kualitas dan kemampuan fisik pekerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, kemampuan mental dan fisik pekerja yang bersangkutan. 2. Fasilitas penunjang kerja meliputi lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja meliputi teknologi dan metode produksi, fasilitas produksi dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana di lingkungan itu sendiri, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem upah dan jaminan sosial serta jaminan untuk kelangsungan kerja. 3. Fasilitas super, meliputi kebutuhan pemerintah, hubungan industrial dan kemampuan untuk mencapai sistem kerja yang optimal.

### **Konflik Kerja**

Menurut Panggabean et al., (2019) Konflik kerja adalah segala jenis interaksi yang saling bertentangan antara dua orang atau lebih antara individu, kelompok atau organisasi yang dapat berdampak negatif. Konflik kerja biasanya muncul dalam suatu organisasi sebagai akibat dari masalah komunikasi, hubungan pribadi dan secara struktural dalam organisasi. Konflik dalam suatu organisasi dapat memiliki dampak positif dan negatif pada organisasi itu sendiri. Dampak positif dari konflik adalah dapat meningkatkan ritme dalam suatu pekerjaan, membuat pekerjaan selesai lebih cepat dan meningkatkan disiplin seorang karyawan. Sedangkan dampak negatif konflik dalam suatu organisasi dapat menimbulkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi, menurunnya produktivitas kerja dan meningkatnya intensitas untuk meninggalkan perusahaan (Paramita, 2019).

Menurut Suhada (2015), konflik merupakan perselisihan yang terjadi antara dua orang dari suatu perkumpulan atau kelompok dalam suatu organisasi yang muncul dengan alasan perlu menggunakan sumber daya yang terbatas bersama-sama dan menyelesaikan kerja sama. Untuk lebih banyak pemicu itu karena mereka sendiri memiliki status, tujuan, nilai, dan persepsi yang berbeda (Panggabean et al., 2019). Konflik dan tidak rukun satu sama lain digunakan sebagai alasan konflik dalam organisasi, sehingga manajemen tradisional selalu mengidentifikasinya sebagai kerugian. Menurut Suhada (2015) mengidentifikasi bentuk-bentuk konflik yang dapat terjadi pada suatu perusahaan antara lain sebagai berikut: 1. Konflik hierarkis adalah konflik yang terjadi pada tingkat hierarkis organisasi. 2. Konflik fungsional, yaitu konflik yang terjadi dari berbagai fungsi departemen dalam organisasi seperti konflik antara divisi produksi dan pemasaran, administrasi umum dan personalia. 3. Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*) adalah konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya, khususnya staf yang berkaitan dengan otoritas atau otoritas kerja, seperti pegawai staf yang secara informal mengambil kewenangan yang berlebihan. 4. Konflik formal-informal (konflik formal-informal) adalah konflik yang terjadi dan terkait dengan norma-norma yang berlaku untuk organisasi informal dengan organisasi formal seperti seorang pemimpin yang menempatkan norma-norma yang salah dalam organisasi.

Menurut Minarsih (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor internal, ada beberapa hal yang dapat disebutkan: 1. Stabilitas Organisasi, Organisasi yang sudah stabil biasanya mampu mengatasi setiap konflik karena menghormati perbedaan yang terjadi. Organisasi terbiasa menangani konflik sehingga ia tahu dan cepat menyelesaikannya. 2. Sistem nilai suatu organisasi adalah seperangkat batasan yang mencakup dasar untuk tujuan dan cara berinteraksi dalam suatu organisasi, apakah sesuatu itu baik, buruk, salah atau benar. 3. Tujuan suatu organisasi dapat menjadi dasar bagi perilaku organisasi dan anggotanya. Antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, tentu tujuannya berbeda, ada organisasi nirlaba (yayasan, panti asuhan) dan organisasi profit (perusahaan).

### **Stres Kerja**

Stres kerja menurut Lucia, Kawet, & Trang., (2015) adalah reaksi seseorang terhadap penerimaan suatu masalah dan bagaimana mengelola suatu masalah yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Safitri & Gilang, (2020) stres merupakan suatu kondisi di luar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri sendiri dan jiwa seseorang sehingga jika terus dibiarkan tanpa solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres kerja merupakan suatu kondisi di mana seseorang dihadapkan pada tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menimbulkan gangguan pada dirinya (Wibowo, 2018). Sedangkan menurut Panggabean et al., (2019), stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Yofandi (2017) stres kerja merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian lebih karena jika dibiarkan terus berlanjut dapat mengakibatkan sesuatu yang fatal bagi seorang karyawan atau pemimpin perusahaan. Stres sebenarnya tidak selalu memiliki dampak negatif jika stres masih dalam batas wajar, stres dalam dosis proporsional dapat berfungsi dan berguna sebagai motivator di tempat kerja, stres semacam ini sering disebut sebagai *eustress*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang memiliki dampak negatif, cukup stres didefinisikan sebagai keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut Zulkarnaen et al., (2018) bahwa penyebab stres kerja pada seorang karyawan antara lain (1) Beban kerja terlalu berat, (2) Waktu kerja yang mendesak, (3) Kualitas pengawasan yang rendah, (4) Iklim kerja yang tidak sehat, (5) Kewenangan kerja yang tidak memadai terkait tanggung jawab, (6) Konflik Kerja, (7) Perbedaan nilai antara karyawan dan pemimpin yang frustrasi di tempat kerja.

### **Hipotesis**

Menurut Panggabean et al., (2019), konflik kerja adalah segala macam interaksi yang saling bertentangan antara dua orang atau lebih antara individu, kelompok atau organisasi yang dapat berdampak negatif. Konflik kerja adalah perselisihan yang terjadi antara dua orang dari suatu perkumpulan atau kelompok dalam suatu organisasi (Suhada, 2015). Dalam sebuah perusahaan besar, konflik akan sangat rentan terjadi dan hal ini tentunya sulit dihindari, karena dalam sebuah organisasi terdapat banyak karyawan yang tentunya memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Konflik dapat membuat suatu perusahaan bangkrut atau gulung tikar apabila tidak segera ditangani, maka konflik tersebut akan terus ada dalam suatu perusahaan selama masing-masing pihak mencari kebenarannya sendiri, sehingga dalam hal ini peran seorang pemimpin diperlukan dalam penyelesaian kedua belah pihak agar saling menguntungkan dan tidak saling menguntungkan. seseorang merasa tersinggung. Dampak negatif konflik dalam suatu organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi, menurunnya produktivitas kerja dan meningkatnya intensitas untuk meninggalkan perusahaan (Paramita, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan Wibowo (2018), menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pengaruh negatif ini dapat diartikan bahwa semakin rendah konflik kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Berdasarkan uraian ini, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H1: Konflik kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Yofandi (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian lebih karena jika dibiarkan terus berlanjut dapat mengakibatkan sesuatu yang fatal bagi seorang karyawan, pemimpin, atau perusahaan. Stres kerja merupakan masalah dan tantangan bagi seorang pemimpin perusahaan untuk dikendalikan agar tidak terjadi dan dialami oleh seorang karyawan. Tentunya hal ini membutuhkan kerja sama yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan dalam mengatasi stres di tempat kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Panggabean et al., 2019). Semakin tinggi stres kerja seseorang, semakin rendah produktivitas kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nadiaty, Wahyudi, & Sriwidodo., (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tekanan kerja karyawan, semakin rendah tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Juliantari et al., (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Demikian juga Wibowo (2018) dalam penelitiannya juga menyampaikan bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian ini, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H2: Stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori hubungan antara konflik kerja dan stres kerja sebagian mempengaruhi produktivitas kerja dalam deskripsi bagian satu dan dua, dapat juga dilihat bahwa ada peluang untuk keterikatan variabel-variabel tersebut secara bersamaan. Dalam penelitian Wibowo (2018), menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) memiliki efek negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dalam penelitian yang dilakukan nadiaty et al., (2019) juga menyatakan bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki efek negatif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan kesimpulan dari bukti penelitian sebelumnya di atas, peneliti menduga bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, para peneliti mengemukakan hipotesis:

H3: Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta yang dioperasikan (155 orang). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2017), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu, di mana kepala Humas Waroeng Khusus Sambal (SS) Kantor Pusat Yogyakarta membagikan kuesioner kepada karyawan Waroeng Khusus Sambal Yogyakarta berdasarkan pertimbangan Kepala Humas. Peneliti tidak diberikan akses untuk mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti hanya memberikan kuesioner dalam bentuk hard file kepada kepala humas. Kemudian kepala Humas yang mendistribusikan kepada karyawan Kantor Pusat Khusus Waroeng Sambal (SS) Yogyakarta yang telah ditetapkan berdasarkan kebijakan perusahaan hanya memberikan data bagi 100 responden. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana sumber datanya merupakan data primer. Sumber data diperoleh dari pengumpulan kuesioner untuk masing-masing perusahaan responden. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner diberikan kepada karyawan Kantor Pusat Khusus Waroeng Sambal (SS) Yogyakarta. Kuesioner tersebut merupakan closing statement, yaitu diukur menggunakan skala Likert. Skala nilai yang digunakan adalah lima interval antaralain: 1 = Sangat Tidak Setuju (SD), 2 = Tidak setuju (D), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (A), 5 = Sangat Setuju (SA)

### **Pengukuran Variabel**

Variabel Produktivitas Kerja diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu (1) Efisiensi ,(2) Efektivitas ,(3) Kualitas , (4) Ketepatan Waktu. Variabel Konflik Kerja diukur dengan 4 dimensi yaitu (1) Komunikasi , (2) Sikap Pimpinan , (3) Keikutsertaan Dalam Pengambilan Keputusan, (4) Hubungan Kerjasama. Variabel Stres Kerja diukur dengan 3 dimensi yaitu (1) Proses Berfikir, (2) Cara Bertindak , (3) Emosi.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Objek Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta, dengan total 100 responden.

### **Uji Instrumen**

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang telah digunakan dapat mengukur situasi nyata atau dapat menguji instrumen

penelitian agar dapat memperoleh hasil yang sesuai. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi pearson dalam paket statistik ilmu sosial (SPSS 20). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan rcount dengan rtable. Jika nilai rcount > rtable, maka item pernyataan dinyatakan valid. Dalam membandingkan nilai rcount dan rtable, kami menggunakan tingkat kebebasan (df) = N-2 di mana N adalah jumlah sampel. Dalam menguji validitas, sampel 100 responden digunakan. Jadi, besarnya df=100-2=98. Berdasarkan nilai df 98 dengan alpha 0,05, rtable yang diperoleh adalah 0,196. Dalam penelitian ini, semua item pertanyaan dari variabel dependen dan variabel independen dikatakan valid, karena nilai r dihitung > tabel r.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk menguji hasil kuesioner indikator variabel mana yang dipelajari. Kuesioner dapat dikatakan dapat diandalkan jika jawaban responden atas pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS untuk windows menyediakan fasilitas untuk mengukur keandalan dengan uji statistik *alpha cronbach*. Data tersebut dapat dikatakan dapat diandalkan jika *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Dalam penelitian ini nilai *alpha* dari konflik kerja karya *Cronbach* sebesar 0,714, stres kerja sebesar 0,856, produktivitas kerja sebesar 0,872. Sehingga semua variabel dalam penelitian dikatakan dapat diandalkan karena nilai *alpha cronbach* > 0,60.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen (konflik kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja), digunakan multiple linear regression analysis.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	B	Sig
(Constant )	5,149	0,0000
Konflik Kerja (X1)	-0,252	0,012
Stres Kerja ( X2)	-205	0,017

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 20 pada tabel 1, dapat dilihat bahwa Persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=5,149 - 0,252X1 - 0,205X2 + e \quad (1)$$

#### Hasil Uji-T (Tes Parsial)

Uji-t berguna untuk menentukan pengaruh variabel independen (konflik kerja dan stres kerja) pada variabel tertentu (produktivitas kerja).

Tabel 2 Hasil Uji –T

Variabel	Hasil Uji Signifikan	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,012	H1 Diterima
Stres Kerja ( X2)	0,017	H2 Diterima

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 2, Hasil uji-t dalam penelitian ini adalah hasil signifikansi konflik kerja sebesar 0,012, artinya 0,012 <0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil dari signifikansi stres kerja adalah 0,017, artinya 0,017 <0,05, kemudian H0 ditolak dan H2 diterima.

#### Tes F (Tes Simultan)

Uji F berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen (konflik kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) secara bersamaan.

Tabel 3 Hasil Uji –F

F	Signifikan	Keterangan
11,074	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabl 3 ditunjukkan bahwa nilai signifikan F adalah 11.074 dengan level signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

#### **Tes Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tes koefisien determinasi (R-Square) berguna untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model	R Square
1	0,186

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai R Square adalah 0, 186 (18, 6%). Hal ini menunjukkan bahwa 18,6% Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta dijelaskan oleh konflik kerja and stres kerja, sedangkan 81,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk atau tidak termasuk dalam penelitian ini. seperti beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian Hipotesis 1 (H1) dapat dilihat bahwa Konflik Kerja memiliki nilai yang signifikan yaitu  $0,012 < 0,05$  sedangkan nilai regresi  $-0,252$ , maka H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi atau tinggi konflik kerja yang dialami oleh karyawan Kantor Pusat Khusus Waroeng Sambal Yogyakarta, semakin rendah atau rendah produktivitas kerjanya. Konflik kerja merupakan gejala psikologis yang dialami oleh seseorang sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman di tempat kerja dan hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja di perusahaan. Konflik disebabkan oleh tekanan organisasi yang muncul ketika karyawan merasa ada ketegangan karena adanya masalah persaingan dengan rekan kerja atau karyawan lain, serta terbebani serta tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Konflik berdampak negatif pada produktivitas kerja, seperti munculnya komunikasi organisasi yang terhambat, kerja sama organisasi terhambat, kegiatan produksi dan distribusi terganggu, hubungan pribadi, munculnya saling curiga dan kesalahpahaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2018) bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

##### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian Hipotesis 2 (H2), dapat dilihat bahwa stres kerja memiliki nilai yang signifikan sebesar  $0,017 < 0,05$  sedangkan nilai regresi adalah  $-0,205$ , maka H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung diikuti dengan penurunan produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari tuntutan pekerjaan, serta banyaknya tanggung jawab yang dapat menyebabkan karyawan menjadi mudah frustrasi dan emosional. Semakin tinggi stres kerja seseorang, semakin rendah produktivitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nadiaty et al., (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tekanan kerja karyawan, semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Juliantari et al., (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil

penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Konflik Kerja Simultan dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian hipotesis 3 (H3), dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari persamaan variabel konflik kerja dan stres kerja pada produktivitas kerja adalah  $0,000 < 0,05$ , maka H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Hasil penelitian ini akan memberikan informasi baru tentang konflik kerja dan stres kerja secara bersamaan terhadap produktivitas karyawan.

### **KESIMPULAN,IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Pusat Khusus Waroeng Sambal (SS) Yogyakarta. Jadi jika karyawan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal Yogyakarta memiliki tingkat Konflik Kerja yang rendah, maka akan meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Sebaliknya, jika konflik kerja tinggi, tingkat produktivitas kerja akan menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta. Jadi jika karyawan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal (SS) Yogyakarta memiliki tingkat Stres Kerja yang rendah, maka akan meningkatkan tingkat Produktivitas Kerja. Sebaliknya, jika stres kerja tinggi, tingkat produktivitas kerja akan menurun. Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Pusat Khusus Waroeng Sambal (SS) Yogyakarta. Jadi jika karyawan di Kantor Pusat Waroeng Khusus Sambal Yogyakarta memiliki tingkat konflik kerja yang rendah dan tekanan kerja yang rendah secara bersamaan, maka kedua variabel ini dapat meningkatkan tingkat variabel produktivitas kerja.

#### **Saran**

Untuk Peneliti Lebih Lanjut, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam menentukan produktivitas karyawan, sehingga mengembangkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, komunikasi, dan kecerdasan emosional. Dengan model penelitian ini, perlu dilakukan penelitian dalam konteks responden yang berbeda, seperti Superindo, Manna Kampus, dan Gacoan Jogja. Implikasi dari Penelitian ini adalah memberikan informasi kepada Kantor Pusat Waroeng Special Sambal (SS) Yogyakarta untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengurangi tingkat konflik kerja dan stres kerja yang terjadi di perusahaan.

### **REFERENSI**

- Juliantari, N. P. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Matahari Duta Plaza Denpasar*. 2,503–511.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal Emba*, Vol. 3(No. 3), Hal. 1-10.
- Minarsih, M. M. (2011). *Konflik Kerja, Stres Kerja dan Cara Mengatasinya*. 1–11.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun.

- Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.La Luna Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 5(9), 1–21.
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati.* . 2(2), 1–7. <http://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845276175/das-2-3-2-modell>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta Selatan: Selemba empat.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(10), 218.
- Setiawan, D. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 50–57.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhada, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT United Tractors Cabang Pekanbaru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. , 2(1), 10–27.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211-228. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru. *Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 4(1), 1015–1029.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>