

# Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang

Dendi Depiansah<sup>1</sup>, Maliah<sup>2</sup>, Asmawati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ.PGRI Palembang, [dendicasibot@gmail.com](mailto:dendicasibot@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ.PGRI Palembang, [maliahse1961@gmail.com](mailto:maliahse1961@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ.PGRI Palembang, [asmawatimz41@gmail.com](mailto:asmawatimz41@gmail.com)

## ABSTRACT

*The research used is quantitative research method, The samples used in this study were saturated sampling techniques so obtained 36 employees. Data collection techniques are performed with observations and questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression analyses, coefficient of determination, T-Test hypothesis testers and F-tests. The results of this study can be known that the value of double linear regression equation  $Y = 49.706 + 0.003 X_1 + 0.062 X_2 + E$  from the equation of multiple linear regression constant value of 49.709. The test result hypothesis of the T working Conflict test ( $X_1$ ) on productivity (Y) acquired a test that obtained a significant value of  $0.984 > \text{Alpha } 0.05$ . It means that  $H_0$  was accepted and  $H_a$  rejected, it can be concluded that there is no significant influence between the variable working conflicts to the productivity of work on the partners of PT. Indomarco Prismata Palembang. Working conflicts have no effect on work productivity because working conflicts can lower job productivity, so companies are trying to avoid decreasing work productivity because increased productivity will drive increased income and profit. Acquired Test T that obtained a significant value  $0.572 > \text{Alpha } 0.05$ . It means that  $H_0$  was accepted and  $H_a$  rejected, it can be concluded that there is no significant influence between working stress variables on work productivity at PT. The Prismatama Palembang. Work stress also does not affect the productivity of work because in addition to the work conflicts, work stress also does not affect the increase in working productivity. From the test results F obtained significant  $0.855 > \text{Alpha } 0.05$ . It means that  $H_0$  was accepted and  $H_a$  rejected, it can be concluded that there is no significant influence between working conflict variables and working stress on working productivity at PT. Indomarco Prismatama Palembang.*

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

## ABSTRAK

Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh sehingga diperoleh 36 pegawai. Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Tehnik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, Koefisien determinasi, penguji hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi linier berganda  $Y = 49,706 + 0,003 X_1 + 0,062 X_2 + e$  dari persamaan regresi linier berganda nilai konstan sebesar 49,709. Hasil pengujian hipotesis uji t Konflik kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y) Diperoleh uji t bahwa diperoleh nilai signifikan  $0,984 > \text{alpha } 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismata Palembang. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena konflik kerja dapat menurunkan produktivitas kerja, maka dari itu perusahaan berusaha menghindari penurunan produktivitas kerja karena peningkatan produktivitas akan mendorong peningkatan income dan laba. Diperoleh uji t bahwa diperoleh nilai signifikan  $0,572 > \text{alpha } 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indomarco Prismatama Palembang Stres Kerja juga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena selain konflik kerja, stres kerja juga tidak mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Dari hasil uji F diperoleh signifikan  $0,855 > \text{alpha } 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismatama Palembang.

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

## A. PENDAHULUAN

Menurut Fahmi (2014:205) konflik adalah suatu persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya terapkan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak – pihak tertentu.

Menurut Stephen P.Robbins dalam Fahmi, konflik adalah sebagai suatu proses dimana A melakukan sesuatu yang disengaja dibuat untuk menghilangkan usaha- usaha B dengan bentuk usahan untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingannya.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Lucia (2015:247) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi. Kondisi berfikir kondisi sebagai karyawan sebagai hasilnya dan diri pada karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Menurut Sinambela (2017:472)Stres kerja dalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari dalam diri antara lain emosi tidak stabil,perasaan tidak tenang,suka menyendiri,sulit tidur merokok yang berlebihan tidak bisa rileks, cemas,tegang dan gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan dalam bekerja.

Menurut Siagian (2010:300) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dibatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif denganlingkungannya.

Menurut Sulistiani dan Risida dalam Lucia (2015:247) Produktivitas adalah menyangkut hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam hasil produksi dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas .

Menurut Yusuf (2016:282) Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan pandangan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya manusia yang dipergunakan

Menurut Sutrisno (2019:99) Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan ( tenaga kerja,bahan dan uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi prodiktif.suatu perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, Sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

## B. KAJIAN TEORI

### 1) Konflik Kerja

#### ➤ Pengertian Konflik Kerja

Menurut Handoko (2012:346) Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih, ketidak sesuaian antara dua orang atau kelompok yang timbul karena adanya perbedaan baik dari dari segi status, Tujuan dan persepsi.

#### ➤ Indikator konflik

Menurut Fitriana ( 2013:192) Indikator konflik kerja adalah

- ✚ Kordinasi kerja adalah pembagian kerja antara kelompok kerja, pembagian kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antara kelompok.
- ✚ Komunikasi adalah penyampaian ide dari satu orang lain, apabila komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapat menimbulkan konflik kerja
- ✚ Ketergantungan pelaksanaan tugas adalah mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.
- ✚ Perbedaan persepsi adalah perbedaan tanggapan yang terjadi antar pegawai
- ✚ Persaingan kerja adalah saling berlomba untuk mendapatkan pujian dari atasan.

## 2) **Stres Kerja**

### a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Siagian dalam Sinambela (2017:472), Menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan jalan fikiran, dan kondisi fisik seseorang.

### b. Indikator Stres kerja

Menurut Robbins (2010:108) penyebab stres kerja adalah:

- ✚ Beban Kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seseorang karyawan dalam waktu tertentu, beban kerja yang berlebihan dan menakibatkan stres kerja.
- ✚ Sikap Pimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin kepada bawahannya, sikap pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai
- ✚ Peralatan Kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.
- ✚ Kondisi lingkungan adalah kondisi disekitar tempat kerja
- ✚ Pekerjaan dan karir adalah dukungan seseorang didalam perusahaan

## 3) **Produktivitas**

### ✚ **Pengertian Produktivitas**

Menurut Yusuf (2016:282) produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari dari hari ini. secara teknis produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

### ✚ **Indikator Produktivitas**

Menurut Simanjunta dalam sutrisno (2019:104) Produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator- indikator sebagai berikut

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin.
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

## 4) **Hipotesis penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian. Dimana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan .menurut Sugiyono (2012:64) Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H1** : Adakah pengaruh konflik kerja (  $X_1$  ) terhadap produktivitas karyawan (Y)  
**H2** : Adakah pengaruh Stres kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y)  
**H3** : Adakah pengaruh konflik kerja ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

### C. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan pada Pt. Indomarco Prismatama Palembang yang beralamatkan di Jl. Pangeran Ayin no 326 Suka Maju, Sako, Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. Indomarco Prismatama (area supervisor) Palembang sebanyak 36 orang.

Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh( sensus) dimana semua individu diambil menjadi responden dengan jumlah 36 orang.

Metode yang digunakan yaitu :

#### 1. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif atau metode tradisional metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berdasarkan pada filsafah positivisme. Selain itu juga metode ini sebagai metode ilmiah, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut sebagai metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru, Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.

#### 2. Metode Kualitatif

Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, dan Metode kualitatif dapat dimaknakan sebagai metode penelitian pada populasi dan sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan sumber data penulis gunakan adalah:

- 1) Data Primer yang artinya suatu data yang diperoleh langsung dari suatu objek penelitian yang kemudian akan diolah oleh penulis dimana dalam hal data primer yang dimaksud adalah instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket.
- 2) Data Sekunder yang artinya adalah data yang diperoleh dari sumber yaitu buku karya ilmiah, catatan, dokumen maupun arsip. dimana dalam hal ini data sekunder yang dimaksud adalah data seputaran objek penelitian dan pegawai serta data absensi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### 2. Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain. Yaitu wawancara dan kuesioner.

Tehnik Uji Coba Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Menurut Priyatno (2018:21) uji validitas merupakan tingkat dimana suatu instrumen yang mengukur apa saja yang harus diukur. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk menangkap sesuatu. Penguji validitas menggunakan *SPSS versi 23* dengan korelasi pearson atau *corrected item –total corellation* dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total pada item tiap variabel.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , jika hasil perhitungan ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrument dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

## 2) Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2018:25) Mengemukakan bahwa uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensialat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga pengukuran tidak konsisten.

Pengukuran reabelitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden kemudian hasil skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program *SPSS versi 23* dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0.06

a. *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0.06 reliabilitas

b. *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) < 0.06 kurang reliabilitas

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Normalitas Data

Menurut Sujarweni(2019:225) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrow Smirnov* satu arah.

### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut sujarweni (2019:158) uji multikolenieritas merupakan uji yang diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel dependen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

### 3. Uji Heteroskedesitas

Menurut Priyatno (2016:131) heteroskedesitas adalah keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian dari residual pada model regresi. Pengeujian heterokedistas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot*

## Teknis Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sujarweni (2019:160) bahwa uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh inovasi produk, kualitas pelayanan dan promosi terhadap kepuasan konsumen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y^1$  = Kepuasan Produktivitas

$X_1$  = Konflik Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$b_1$  = Koefisien konflik kerja

$b_2$  = koefisien Stres kerja

$a$  = konstanta

$e$  = eror

untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai determinasi.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2013:338) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat).

Rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$r$  = kuadrat Koefisien Korelasi

## 3. Penguji Hipotesis

### a. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sujarweni (2019:161) Uji t adalah pengajuan koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

### b. Menentukan Hipotesis

$H_{01}$ : tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas.

$H_{a1}$ : ada pengaruh antara stres Kerja terhadap produktivitas.

1.  $H_0 : b_1 = 0$

Variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2.  $H_0 : b_1 \neq 0$

Variabel independen secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap dependen.

Cara pengujian hipotesis

➤ jika nilai sig > 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

➤ jika nilai sig < 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

### c. Uji F (Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2019 : 162) uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas.

Kriteria pengujian :

- jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama- sama ( simultan ) tidak terdapat pengaruh antara antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)
- jika nilai sig < 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama- sama ( simultan ) terdapat pengaruh antara antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

## D. HASIL PENELITIAN

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengukur butir- butir pertanyaan dalam kuesioner dari masing-masing variabel penelitian dengan membandingkan nilai *correlated item- total correlations* dengan jumlah data sebanyak 36

Konflik Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 36 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Variabel Konflik Kerja ( $X_1$ )**

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Soal 1	0,658	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
2	Soal 2	0,637	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
3	Soal 3	0,637	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
4	Soal 4	0,698	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
5	Soal 5	0,589	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
6	Soal 6	0,658	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
7	Soal 7	0,511	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
8	Soal 8	0,506	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
9	Soal 9	0,511	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
10	Soal 10	0,637	0,3291	r hitung > r tabel	Valid

**Sumber : Data Diolah, 2020**

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada konflik kerja menunjukkan r hitung > r tabel berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap konflik kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 2) Uji Validitas Stress Kerja ( $X_2$ )

Stress Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 36 responden.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Stress Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Soal 1	0,736	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
2	Soal 2	0,784	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
3	Soal 3	0,636	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
4	Soal 4	0,546	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
5	Soal 5	0,669	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
6	Soal 6	0,537	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
7	Soal 7	0,571	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
8	Soal 8	0,636	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
9	Soal 9	0,561	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
10	Soal 10	0,789	0,3291	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada stres kerja menunjukkan r hitung > r tabel berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap stres kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja diukur dengan 12 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 36 responden.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil uji validitas dari 12 butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Soal 1	0,587	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
2	Soal 2	0,456	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
3	Soal 3	0,467	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
4	Soal 4	0,509	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
5	Soal 5	0,529	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
6	Soal 6	0,550	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
7	Soal 7	0,558	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
8	Soal 8	0,543	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
9	Soal 9	0,524	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
10	Soal 10	0,496	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
11	Soal 11	0,576	0,3291	r hitung > r tabel	Valid
12	Soal 12	0,536	0,3291	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada produktivitas kerja menunjukkan r hitung > r tabel berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap produktivitas kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butir pertanyaan dengan sekali penyebaran kuesioner pada responden, kemudian, hasil skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan *SPSS For Windows Versi 23* dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,06.

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas Konflik Kerja dan Sres kerja

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk Konflik Kerja dengan bantuan *SPSS for Windows versi 23* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Konflik Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	10

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,793 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada Konflik Kerja sudah reliable.

#### 5. Uji Reliabilitas Stress Kerja

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk Stress Kerja dengan bantuan *SPSS for Windows versi 23* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	10

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,841 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada Stress Kerja sudah reliable

#### 6. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk Produktivitas Kereja dengan bantuan *SPSS for Windows versi 23* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	12

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,755 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada Produktivitas Kerja sudah reliable.

**7. Hasil Uji Normalitas**

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan diatas 0,05 maka terdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan alat bantu *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,37071180
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,089
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber : Data Diolah, 2020.**

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai residual untuk data sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian signifikan residualnya berdistribusi normal.

**8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Adapun teknik yang digunakan untuk uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan alat bantu *SPSS Versi 23*. Metode pengambilan keputusan yaitu jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinierita. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

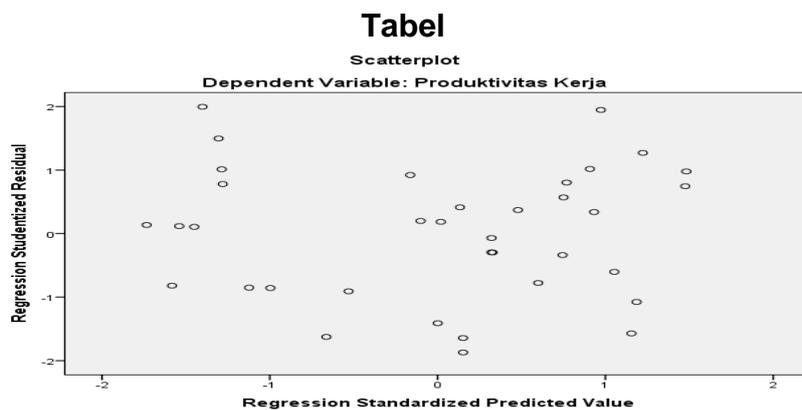
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	49,706	9,561		5,199	,000		
Konflik Kerja	,003	,196	,002	,013	,989	1,000	1,000
Stres Kerja	,062	,110	,097	,561	,578	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* Konflik Kerja  $1,000 > 0,1$  dan *VIF*  $1,000 < 10$ , serta nilai *tolerance* stres kerja  $1,000 > 0,1$  dan *VIF*  $1,000 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

**9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat nilai signifikan ( Sig ), apabila nilai Sig  $> 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas atau sebaliknya. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel independen lebih besar dari 0,05 (Sig  $> 0,05$ ) dengan demikian bahwa model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

**10. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,706	9,561		5,199	,000
	Konflik Kerja	,003	,196	,002	,013	,989
	Stres Kerja	,062	,110	,097	,561	,578

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan Program SPSS Versi 23 di dapat rumus persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 49,706 + 0,003 X_1 + 0,062 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 49,706, hal ini berarti jika variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan variabel stress kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) = 0,062. Apabila variabel stress kerja

( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel stress kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,003 satuan. Sebaliknya jika stress kerja menurun 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,062 satuan. Apabila variabel stress kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel konflik kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,062 satuan. Sebaliknya jika stress kerja menurun sebesar 1 (satu) satuan dan konflik kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja akan ikut menurun sebesar 0,062 satuan.

**11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Sugiyono (2014:275) analisis korelasi berganda merupakan perluasan dari analisis regresi linier sederhana. Analisis korelasi berganda dengan menggunakan Korelasi Pearson atau Product Moment Pearson.

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,097 <sup>a</sup>	,009	-,051	4,501

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari variabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) antara konflik kerja dan stres kerja terhadap produktivitas adalah 0,097 sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut:

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Tinggi
2.	0,60 – 0,799	Cukup
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	<b>0,00 – 0,199</b>	<b>Sangat Rendah</b>

Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,097, berarti berada pada range 0,00-0199 sebagai tertera pada tabel 3.1, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja adalah sangat rendah.

**12. Hasil Koefisien Determinasi**

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan program SPSS For Windows Versi 23 dengan hasil pengujian adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,097 <sup>a</sup>	,009	-,051	4,501

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Data Diolah, 2020.**

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows Versi 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,009 yang berarti bahwa 00,9 %. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel Konflik kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 00,9 %) 99,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

### 13. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel pemberian upah secara parsial mempengaruhi. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji t (Secara Parsial) Koflik Kerja dan Produktivitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,000	8,556		6,077	,000
	Konflik Kerja	,004	,194	,003	,020	,984

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Data Diolah, 2020.**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan 0,984 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismatama Palembang.

**Tabel Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,821	4,182		11,912	,000
	Stres Kerja	,062	,109	,097	,570	,572

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Data diolah, 2020**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan 0,572 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismatama.

### 14. Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)

Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut

**Tabel Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,391	2	3,195	,158	,855 <sup>b</sup>
	Residual	668,609	33	20,261		
	Total	675,000	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

*Sumber : Data Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan 0,855 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indomarco prismaticama Palembang.

## **E. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indomarco Prismaticama Palembang**

Diperoleh uji t bahwa diperoleh nilai signifikan 0,984 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismaticama Palembang.

Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena konflik kerja dapat menurunkan produktivitas kerja, maka dari itu perusahaan berusaha menghindari penurunan produktivitas kerja karena peningkatan produktivitas akan mendorong peningkatan income dan laba.

### **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indomarco Prismaticama Palembang**

Diperoleh uji t bahwa diperoleh nilai signifikan 0,572 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indomarco Prismaticama Palembang

### **3. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indomarco Prismaticama Palembang**

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 49,706, hal ini berarti jika variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan variabel stress kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) = 0,003. Apabila variabel stress kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel stress kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,003 satuan. Sebaliknya jika stress kerja menurun 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja akan

mengalami penurunan sebesar 0,003 satuan. Apabila variabel stress kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel konflik kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,062 satuan. Sebaliknya jika stress kerja menurun sebesar 1 (satu) satuan dan konflik kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja akan ikut menurun sebesar 0,062 satuan.

Dilihat dari koefisien korelasi ( $R$ ) yaitu sebesar 0,097, berarti berada pada range 0,00-0199 sebagai tertera pada tabel 3.1, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja adalah sangat rendah.

Dilihat dari koefisien determinasi  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,009 yang berarti bahwa 00,9 %. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel Konflik kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 00,9 %) 99,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

Hasil uji t diperoleh signifikan 0,984 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismatama Palembang.

Hasil uji t diperoleh signifikan 0,572 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT.. Indomarco Prismatama Palembang.

Dari hasil uji F diperoleh signifikan 0,855 > alpha 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pada mitra PT. Indomarco Prismatama Palembang.

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1) Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan analisa data yang telah diuraikan pada bab- bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Secara parsial konflik kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada PT. Indomarco Prismatama Palembang
- b. Secara parsial stres kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada PT. Indomarco Prismatama Palembang
- c. Secara bersama – sama konflik kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada PT. Indomarco Prismatama Palembang

### **2) Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis mencoba mengajukan beberapa pertanyaan yang diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi pihak PT. Indomarco Prismatama Palembang sebagai berikut:

- a. Diharapkan pada pihak instansi dapat mengurangi serta mengatasi manajemen konflik yang baik, untuk dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman seperti melakukan dialog terbuka guna mengurangi konflik kerja yang terjadi antar pegawai, dan pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan kepada pegawai agar sumber- sumber konflik kerja dapat diminimalisir dalam melakukan suatu pekerjaan.

- b. Diharapkan pihak instansi dapat mengatasi stres kerja dengan pendekatan stres kerja yang baik agar pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi tercapai, walaupun variabel stres kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Untuk mencapai tujuan organisasi bersama dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya dengan mengembangkan penelitian ini ditempat lain yang memiliki keragaman variasi tugas yang lebih kompleks dengan mengganti atau menambah variabel lain yang dapat dikaitkan dengan produktivitas dengan demikian diharapkan dapat mengungkap temuan-temuan penelitian yang lebih menarik dan bermanfaat bagi banyak pihak.

### DAFTAR PUSTAKA

- Effendi , Usman 2014. *Asas Manajemen* . Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Foster, Bob. 2010. *Manajemen Ritel*, Bandung.
- Fitrianawati, Meita dan Muhammad Ragil Kurniawan.2020. *Peningkatan Kompetensi Dan Produktifitas Guru Sekolah Dasar Melalui Pelatihan Karya Ilmiah*. Jurnal Abdimas Dewantara. Universitas Ahmad Dahlan.Vol.3 No.1, Maret 2020.
- Handoko.T .hani,2012. *Manajemen*. BPEE: Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P .2010. organisasi dan motivasi. jakarta bumi aksara
- Lucia, Hera Rosalina.2015. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimensi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi.Vol 3 No.3 sept.2015,hal 719-728.
- Priyatno, Dwi. 2016. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*.Yogyakarta: Mediakom Remaja Rosdakarya
- Robbins. S .P . 2010. *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. edisi kelima, Erlangga Jakarta
- Siagian,P. Sondang .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,PT Bumi Aksara : Jakarta
- Sinambela ,Poltak Iijan.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Membangun Tim Kerja Yang Solit Untuk Meningkatkan Kinerja ,PT Bumi Aksara:Jakarta
- Sujarweni V, Wiratna. 2019. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta, Pustakabarupres
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Siregar, Sofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk penelelitian Kuantitatif* . Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno 2011 . *Budaya Organisasi* . Jakarta : kencana prenada media Grub

Antika, Tri dan Tri Sinarti.2019. *Pengaruh Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal JIBM. Universitas PGRI Palembang.Vol 2 No.1, 2019.

Yusuf ,Baharuddin.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga keuangan Syariah*, Rajagrafindo persada:Jakarta