

Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja

Fx. Pudjo Wibowo

Georgius Listen

Universitas Buddhi Dharma, Banten, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Bernas Jogja. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuensioner, sedang metode penelitian dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} stress kerja $6.548 > t_{tabel} 1.665$ dan $.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} konflik kerja $2.373 > t_{tabel} 1.665$ dan $.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan PT. Media Bernas Jogja. Uji F, didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $194.529 > 3.12$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan stress kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan PT. Media Bernas Jogja dan R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi yang berarti persentase kontribusi variabel independen. koefisien korelasi angka 0,842, menunjukkan ada hubungan antara stress kerja dan konflik kerja sangat kuat. Besarnya pengaruh stress kerja dan konflik kerja adalah 84,2% sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the effect of work stress and work conflict on employee productivity at PT. Media Bernas Jogja. The research was done by spreading the questionnaire, while the research method using Simple Random Sampling. Test t obtained that the value of t stress work stress $6.548 > t_{table} 1.665$ and $.000 < 0.05$ and the value of t arithmetic conflict $2.373 > t_{table} 1.665$ and < 0.05 so that the hypothesis that stress work and work conflicts have a positive effect partially on employee productivity in PT. Media Bernas Jogja. Uji Company F, obtained $F_{count} > F_{table}$ or $194.529 > 3.12$ or level of significance (sig) $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis that stress work and work conflict together influence on employee productivity at PT. Media Bernas Jogja and R Square (R^2) show the coefficient of determination which means percentage contribution of independent variable. correlation coefficient of 0.842, indicating there is a relationship between job stress and very strong work conflict. The amount of influence of work stress and work conflict is 84.2% while the remaining 15.8% is influenced by other factors.

Keywords: Job Stress, Work Conflict, and Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal teknologi baru, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, perubahan dalam peraturan kerja, dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Ella Jauvani Sagala (2013 : 1008) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa "Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan seorang". Akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas-

tugasnya. Stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres akan dapat membantu perusahaan berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan dan akan terjadi konflik di lingkungan kerja. Oleh karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu perusahaan agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengganggu produktivitas. Para karyawan merasakan bahwa stres kerja itu tidak menyenangkan.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2011 : 999) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* : adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang

terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering terjadinya potensinya pergesekan antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, sakit hati, kondisi yang tidak memungkinkan, dan membuat karyawan nyaris mustahil untuk bekerja bersama.

Produktivitas menurut Danang Sunyoto (2012 : 202) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa : “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”. Maka dalam perusahaan perlunya peningkatan hasil dari seseorang dalam bekerja namun pada kenyataannya banyak yang tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan karena

sering terdapat adanya suatu gangguan pada seseorang individu yang berkepanjangan yang dianggap kecil permasalahan tersebut, diantaranya beban yang terlalu berat dan produktivitas yang terlalu tinggi.

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif perusahaan akan mampu bersaing secara global. Untuk dapat meningkatkan produktivitas, suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif dan terhindar dari masalah-masalah konflik, stres, dan interaksi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan dengan mengambil langkah-langkah cepat dalam menyelesaikan

masalah-masalah dan hambatan-hambatan yang ada pada tubuh organisasi.

Terjadinya stres kerja dan konflik kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya. Stres kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Stres kerja dan konflik kerja dapat dilihat dari munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, sehingga membangkitkan perasaan stres. Perasaan stres dapat berperan sebagai basis konflik yang potensial yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan.

Stres dan konflik kerja saling berkaitan, apabila itu dapat diminimalisir maka akan membawa konsekuensi positif pada setiap individu yang membangun produktivitas tanpa hambatan-hambatan yang mengganggu

berjalannya suatu proses untuk mencapai tujuan bersama.

Perumusan Masalah :

1. Seberapa besar pengaruh masing-masing variabel stress kerja dan konflik kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan PT Media Bernas Jogja?
2. Seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel stress kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT Media Bernas Jogja?
3. Berdasarkan variabel-variabel tersebut, variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas karyawan?

Tujuan Penelitian :

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Media Bernas Jogja.
2. Untuk menguji pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Media Bernas Jogja.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Media Bernas Jogja

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini berguna untuk mengetahui variabel-

variabel yang mempengaruhi dan paling berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan, sehingga dapat menjadi beban pertimbangan untuk memperoleh informasi yang lebih baik dalam usaha membangun guna mencegah persoalan stress kerja dan konflik kerja yang dihadapi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi peneliti dapat dijadikan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang cara mengukur stress kerja dan konflik kerja dan factor dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Bagi akademis dan pembaca yang lain, dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, menambah wawasan dan informasi gambaran bagaimana cara mengukur tingkat kinerja kerja karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan suatu perusahaan.

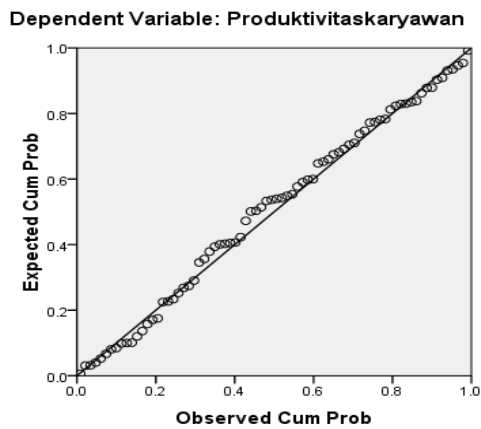
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis mengambil beberapa orang atau responden untuk dijadikan sampel dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan penulis mengenai analisis pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Media Bernas Jogja dalam bentuk beberapa pernyataan atau kuesioner yang diajukan kepada 76 orang atau responden.

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas data adalah merupakan gambal visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal, jika data yang berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada ouput akan terletak di sekitar garis diagonal, sebaliknya jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal))

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P.Plot Menunjukkan bahwa data tersebar di sekeliling garis diagonal dan tidak terpencar jauh dari garis diagonal, dan melihat titik-titik yang mengikuti arah garis linier dari kiri ke bawah ke kanan atas. Dan dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memenuhi persyaratan normalitas data.

Hasil Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dikatakan dari masalah multikolinieritas dengan Cara mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stress Kerja (X1)	.255	3.922	Tidak terjadi Multikolinieritas
Konflik Kerja (X2)	.255	3,922	Tidak terjadi Multikolinieritas

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2) tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1

Hasil Uji Autokorelasi

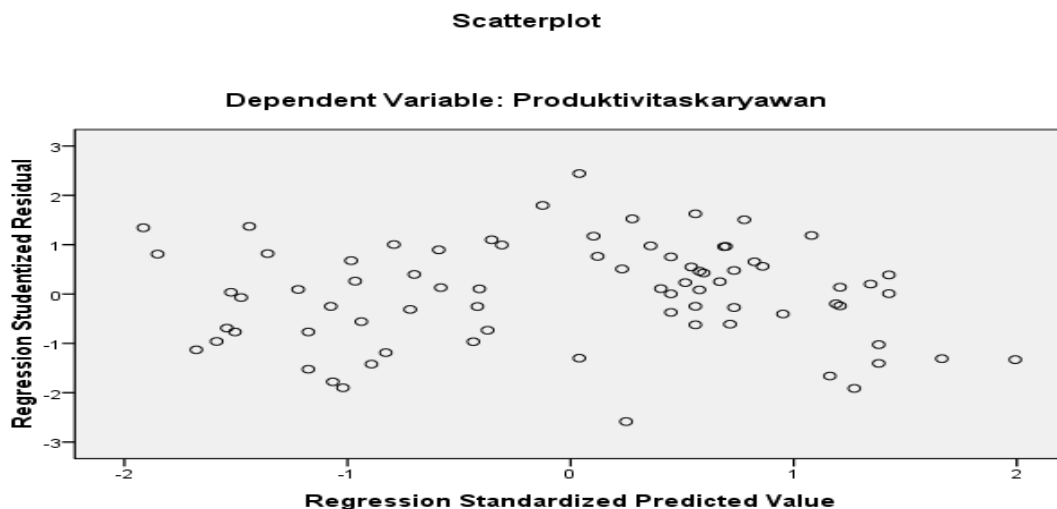
Ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Durbin - Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin - Watson (Santoso, 2005), sebagai berikut, bila angka Durbin - Watson berada di bawah -2, berarti autokorelasi, bila angka Durbin - Watson diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

dan bila angka Durbin - Watson di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif, dari perhitungan hasil output SPSS persamaan regresi dalam penelitian ini dimana D-W (Durbin-Watson), sebesar 2.573, untuk nilai dL adalah 1.5740 dan nilai dU adalah 1.6819 , maka nilai 4-dU

= 2,3181 dan 4-dL = 2.426 , hal dapat disimpulkan berarti model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Santoso, 2005), Jika ada pola tertentu, seperti titiktitik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka sudah menunjukkan telah terjadinya gejala heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu dan data tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu stress kerja dan konflik kerja

Analisis Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X₁ (stress kerja), variabel X₂ (konflik kerja), terhadap Y (produktivitas karyawan), serta mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut, maka digunakan analisa regresi berganda dengan perhitungan SPSS (*Statistical Package Service Softition*), Versi 20.0

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
Konstanta	.719	.392	.696
Stress Kerja (X ₁)	.671	6.548	.000
Konflik Kerja(X ₂)	.392	3.743	.000
F hitung : 194.529			
Sig : 0.000			
Adjusted R2 : 0.842			
R : 0.918			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan regresi berganda :

$$Y = 0,719 + 0,671 X_1 + 0,392 X_2 + \dots \beta$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif 0.719 menunjukkan besarnya produktivitas karyawan pada PT.Media Bernas Jogja, jika tidak ada variabel stress kerja dan konflik kerja adalah positif 0.719 satuan.

2. Nilai koefisien regresi (b₁) variabel stress kerja positif sebesar 0.671 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Media Bernas Jogja 0.407 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

3. Nilai koefisien regresi (b₂) variabel konflik kerja positif sebesar 0.392 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel konflik kerja terhadap

produktivitas karyawan pada dengan asumsi variabel lainnya tetap PT.Media Bernas Jogja sebesar 0.392 atau konstan.

Uji t

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.719	1.834		.392	.696
Stress Kerja	.671	.103	.603	6.548	.000
Konflik Kerja	.392	.105	.345	3.743	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa :

a. Variabel stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} stress kerja $6.548 > t_{tabel}$ 1.665 dan $.000 < 0.05$ terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Media Bernas Jogja.

b. Variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} konflik kerja $2.373 > t_{tabel}$ 1.665 dan $.000 < 0.05$ terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Media Bernas Jogja.

Uji F

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2817.148	2	1408.574	194.529	.000 ^a
	Residual	528.588	73	7.241		
	Total	3345.737	75			

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 20

Tabel F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} simultan (bersama-sama) antara stress sebesar 194.529 dengan nilai signifikansi kerja dan konflik kerja, terhadap sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $194.529 > 3.12$ atau tingkat Bernas Jogja. signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$, maka dapat **Uji R dan R²** disimpulkan berpengaruh secara

Uji R dan R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.918 ^a	.842	.838	2.691	.842	194.529	2	73	.000

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Kolom R menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,908. Hal ini berarti pengaruh antara stress kerja dan konflik kerja dengan produktivitas karyawan adalah cukup kuat.
2. Kolom R Square sebesar 0,842 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap

produktivitas karyawan adalah 84,2%, sedangkan sisanya ($100\% - 84,2\% = 15,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. R Square berkisar pada 0 sampai 1, semakin besar R Square maka semakin kuat hubungan antara stress kerja dan konflik kerja dengan produktivitas karyawan atau sebaliknya.

REFERENSI

- Darsono, P., & Siswandoko, T., 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21**, Jakarta : PT. Nusantara Consulting
- E. B., Subakti, 2012, **Manajemen Perusahaan**, Jakarta : Pranata
- Pahmi, I., 2012, **Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi**, Bandung : Alfabeta
- Radhatullah, S., & Jauhar, M., 2015, **Pengantar Manajemen**, Jakarta : Prestasi Pustakarya
- Santoso, Singgih, 2005 **SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta
- Subkhi, A., & Jauhar, M., 2013, **Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi**, Jakarta : Pretasi Pustakarya
- Sugiyono, 2011, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D** Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W., 2015, **Metologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi**, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sunyoto, D., 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : CAPS (*Center for Academic Publishing Service*)
- Sunyoto, D., & Burhanudin, 2015, **Perilaku Keorganisasian**, Yogyakarta : CAPS (*Center for Academic Publishing Service*)
- Sutrisno, E., 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Kencana Predana Media Group
- Suwatno, & Juni, D. Priansa, 2011, **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Bandung : Alfabeta
- Umar, H., 2013, **Metode Penelitian Untuk Penelitian dan Tesis Bisnis**, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Usman, H., 2014, **Manajemen**, Jakarta : PT. Bumi aksara
- Wijono, S., 2014, **Psikologi Industri dan Organisasi**, Jakarta : PT. Kencana Predana Media Group
- Wiratna Sujarweni. (2015). **Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi**. Yogyakarta Pustakabarupress