

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MITRA PERKASA INTERIOR GRESIK

Muhammad Zainul Hartanto¹, Nugroho Mardi Wibowo²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: m.zainulhartanto@gmail.com

Abstract: *This research is motivated aim and analyze the influence of work stress, work conflicts, and work environment on the work productivity of employees CV. Mitra Perkasa Interior Gresik. Unit analysis in this study is all employees CV. Mitra Perkasa Interior Gresik as many as 43 people. Sample taken using jenuh sampling teknik method, to find out the respondent's response for each variable. Dental data uses statistics with aids SPSS. Based on the results of data analysis using the t test to note that partially variable work stress, work conflicts, and work environment significant effect towards work productivity. Then tought the F test can be known that simultaneously variable work stress, work conflicts, and work environment significant effect towards work productivity*

Keywords: *Work Stress, Work Conflicts, Work Environment, Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi bertujuan dan menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik. sebanyak 43 orang. Sampel diambil menggunakan metode teknik sampling jenuh untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung pada diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk social yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta potensi yang terkandung untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dan tatanan yang seimbang berkelanjutan.

Pada era globalisasi seperti saat ini SDM sangat dibutuhkan di berbagai bidang tergantung dari kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Era globalisasi saat ini juga sangat mempengaruhi kualitas SDM dimana SDM tersebut harus memiliki kemampuan yang lebih menonjol/ spesialisasi daripada SDM lainnya untuk manjawab tantangan kompetitif saat ini. Produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur kemajuan sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh

beberapa factor yaitu stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja. Dimana setiap faktor tersebut memiliki pengaruh masing-masing. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Produktivitas kerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi produktivitas kerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen, dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe dalam Wulandari & Rahmawan, 2019). Sedangkan seperti yang diketahui bahwa karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi. Untuk itu diperlukan suatu pembinaan terhadap karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Karyawan sebagai aset yang berharga di dalam organisasi atau perusahaan karyawan seharusnya mempunyai kinerja yang baik agar produktivitas perusahaan meningkat.

Produktivitas sebagai aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi (Purnami dalam Akbar & Subariyanti, 2023). Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi.

Stres kerja ialah keadaan dinamik yang di dalamnya terdapat individu yang dihadapkan dengan sesuatu kesempatan (*opportunity*), hambatan (*constraints*), ataupun tuntutan (*demands*) yang berhubungan dengan persepsi yang diinginkan serta berarti. Stres kerja tidak berakibat kurang baik untuk individu, stres diucap dalam konteks negatif, namun mempunyai nilai-nilai positif paling utama. Pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang mempunyai kemampuan. Stres pada dasarnya diakibatkan oleh ketidakmampuan manusia antara batasan-batasannya sendiri atau tidak mampu melawan keterbatasan kemampuan yang menimbulkan frustrasi, konflik, risau serta rasa bersalah ialah tipe-tipe stres. Akibat stres bermacam-macam tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang memastikan besar kecilnya toleransi tersebut terhadap stres. Setiap kondisi pekerjaan bisa menimbulkan stres, tergantung para karyawan bagaimana cara menghadapinya. Aspek di tempat kerja yang dapat menimbulkan stres pada diri karyawan antara lain: seperti, beban kerja yang kelewatan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, tekanan juga dari perilaku pemimpin, konflik dan ambiguitas kedudukan yang menimbulkan stres bagi karyawan. Stres juga bisa menolong ataupun merusak prestasi kerja tergantung pada seberapa besar tingkat stres itu, apabila tidak terdapat stres, tantangan kerja serta prestasi kerja cenderung menyusut, sejalan dengan meningkatnya stres kerja.

Konflik kerja bisa terjadi apa bila terdapat perbandingan diantara 2 orang ataupun lebih misalnya perbandingan anggapan persaingan, pengetahuan, tujuan, serta

perbandingan yang lain terjalin antar individu dan kelompok atau organisasi. Konflik dapat berakibat baik maupun tidak tergantung bagaimana seseorang mengendalikan konflik yang terjadi. Pengaruh positif yang terjalin dengan adanya konflik misalnya merangsang karyawan agar dapat lebih produktif serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebaliknya akibat pengaruh negatif yang timbul dari konflik kerja bisa menimbulkan tekanan terhadap individu ataupun kelompok yang lain sehingga bisa mengusik dengan membatasi kinerja karyawan, melakukan aksi yang tidak etis. Sama halnya dengan konflik, tekanan pikiran pada karyawan juga bisa berakibat pada produktivitas kerja karyawan. Bila beban yang dialami karyawan sangat berat, maka akan menghambat dalam berfikir serta terganggunya kesehatan. Tekanan pikiran yang sangat lama dirasakan oleh karyawan maka akan menjadi kerugian untuk industri perusahaan. Tekanan pikiran yang sangat lama akan menimbulkan karyawan keluar dari perusahaan industri, perihal ini salah satu kerugian yang kalanya keluar masuk karyawan akan lebih banyak kerugian yang dirasakan perusahaan.

Maka dari itu sangat disayangkan hilangnya waktu serta peluang yang di dapat akan menghambat produktivitas kerja karyawan. Dan area kerja juga merupakan tempat dimana karyawan melakukan kegiatan bekerja secara maksimal, sehat, nyaman, serta aman setiap harinya. Keadaan tempat kerja baik secara raga ataupun non raga yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan serta memberikan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Tempat kerja memegang peranan terhadap baik buruknya mutu hasil kinerja karyawan. Apabila area kerja nyaman serta komunikasi antar karyawan berjalan dengan mudah, sehingga dapat ditentukan performa yang dihasilkan secara optimal (Supardi, 2020).

Tekanan pikiran kerja, konflik kerja, serta area kerja ialah faktor-faktor yang bisa berakibat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di industri CV Mitra Perkasa Interior bidang di dalamnya. Tekanan pikiran kerja merupakan kondisi dimana individu merasa tertekan akibat tuntutan pekerjaan yang besar serta minimnya sumber energi untuk mengatasinya. Konflik kerja bisa terjalin jika ada perbandingan perbedaan pendapat, nilai ataupun tujuan antar individu dalam area kerja, maka sebaliknya area kerja yang tidak kondusif bisa menimbulkan karyawan merasa tidak nyaman serta kurang termotivasi.

Dalam konteks industri CV Mitra Perkasa Interior dalam bidang menguraikan pengaruh tekanan pikiran kerja, konflik kerja, serta pengaruh stres kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan tingkatan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Dengan menguasai faktor-faktor ini, manajemen industri bisa mengimplementasikan strategi serta kebijakan yang menghasilkan produktivitas kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan CV Mitra Perkasa Interior dapat meningkatkan efisiensi serta daya guna operasional dan menggapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik.

Variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja salah satu nya lah variabel lingkungan kerja. Menurut Afandi (2019) Lingkungan kerja adalah situasi dimana karyawan dikelilingi oleh lingkungan yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka unruk melakukan yang terbaik. Jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman disana dan melakukan tugasnya untuk memanfaatkan waktunya sebaik mungkin disana. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik jika memungkinkan penghuninya

untuk melakukan tugasnya dengan aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja karyawan.

Pada perusahaan, lingkungan kerja kadang bisa memberikan dampak positif dan bisa memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Lingkungan yang positif dapat memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan memberikan rasa nyaman pada saat bekerja. Sebaliknya ketika lingkungan kerja yang negatif akan membuat para karyawan perusahaan tersebut tidak nyaman pada saat menjalankan tugas dan hal itu akan membuat penurunan produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu wujud atau asumsi seseorang baik raga maupun mental terhadap sesuatu pergantian lingkungannya yang dialami mengganggu serta menyebabkan dirinya terancam (Anoraga, 2019). Menurut Mangkunegara (2019) bahwa stres kerja merupakan perasaan yang resah atau merasa tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini bisa memunculkan sikap emosi tidak normal, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, susah tidur, merokok kelewatan, tidak dapat rileks, takut, tegang, gugup, tekanan darah bertambah serta mengalami kendala dalam pencernaan.

Konflik Kerja

Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah–masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktur dalam organisasi. Konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja (Gibson dalam Ruliana dan Lestari, 2019). Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Robbins dalam Ruliana dan Lestari, 2019), Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) mendefenisikan lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sunyoto (2019) mendefenisikan lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

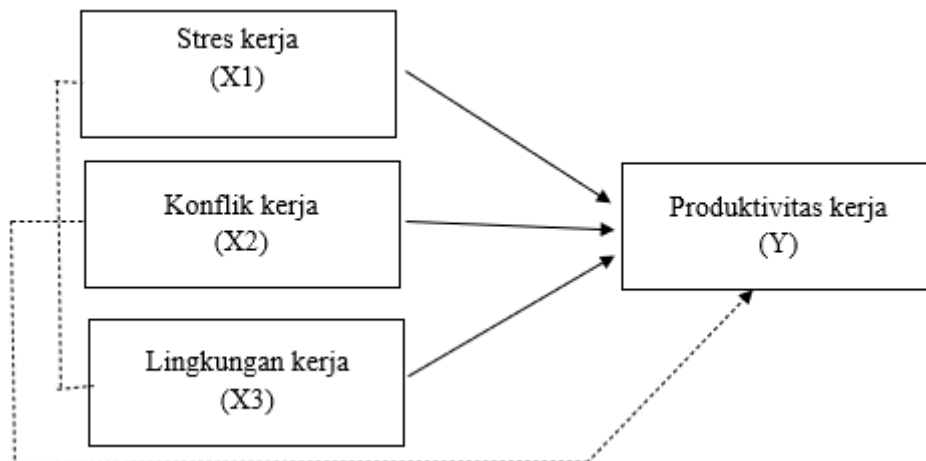
Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2019), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sunyoto (2019) mendefinisikan, “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu

kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kerangka konseptualnya menggambarkan hubungan logis antara variabel-variabel tersebut, yang akan mendukung rumusan masalah dan tujuan penelitian agar lebih terencana dan fokus.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Keterangan :

- > = secara parsial
 - - - - -> = secara simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat menemukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Tandes kota Surabaya.
 H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Tandes kota Surabaya.
 H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Tandes kota Surabaya.
 H₄: Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Tandes kota Surabaya

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (V. W Sujarweni, 2018). Populasi adalah keseluruhan, totalitas atau generalisasi dari satuan, individu, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti, yang dapat berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain yang di dalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Populasi penelitian menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas; subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik yaitu sebanyak 43 karyawan.

Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel berguna untuk membantu para peneliti dalam melakukan generalisasi terhadap populasi yang diwakili. Sampel merupakan sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Sampel digunakan jika populasi yang diteliti besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi. Kendala tersebut dapat terjadi karena adanya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang dimiliki peneliti. Sampel yang akan digunakan dari populasi haruslah benar-benar dapat mewakili populasi yang diteliti. Dalam penelitian jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 responden yaitu seluruh karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2019:128). Menurut Handayani (2020) teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh karena keseluruhan jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Oleh karena itu, tahap ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif (sebagaimana telah dibahas pada materi sebelumnya). Sebab, kesalahan atau ketidaksempurnaan dalam metode pengumpulan data akan berakibat fatal, yakni berupa data yang tidak *credible*, sehingga hasil penelitiannya tidak bisa dipertanggungjawabkan. Maka penulis memilih beberapa metode dalam pengumpulan data yang relevan diantaranya kuesioner, wawancara dan observasi.

Analisis Data

Analisis linier berganda di gunakan untuk menjelaskan seberapa besar hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel variabel (X) atau independent terhadap variabel (Y) atau dependen. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah (X1), Kedisiplinan (X2) Motivasi Kerja Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t parsial dan uji F simultan yang dijelaskan sebagai berikut:

- Uji t parsial: Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y).
- Uji F simultan : Dengan membandingkan nilai signifikan (Sig) dengan nilai probabilitas 0.05. Bila nilai signifikan (Sig.) \leq dari 0,05, maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai signifikan (Sig.) $>$ dari 0.05, maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen, yaitu stres kerja (X_1), konflik kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap satu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y) (Ghozali, 2021). Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.878	1.905		-.461	.647
	stres kerja	.595	.191	.910	3.117	.003
	konflik kerja	-.523	.244	-.669	-2.145	.038
	lingkungan kerja	.548	.161	.672	3.417	.001
a. Dependent Variable: produktivitas kerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 22, 2024

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,878 + 0,595 X_1 - 0,523 X_2 + 0,548 X_3 + 1,905$$

1. Nilai konstanta sebesar -0,878. Nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor produktivitas kerja akan semakin berkurang atau menurun.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja menunjukkan nilai positif yang berarti hubungannya searah, artinya jika stres kerja yang diberikan semakin bagus maka produktivitas kerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi stres kerja menunjukkan nilai sebesar $b_1 = 0,595$ yang artinya jika nilai variabel stres kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (konflik kerja, dan lingkungan kerja) dianggap konstan maka nilai variabel produktivitas kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,595 dikali satu satuan.
3. Koefisien regresi variabel konflik kerja menunjukkan nilai negatif yang berarti hubungannya berlawanan arah, artinya jika konflik kerja yang diberikan semakin bagus maka produktivitas kerja akan menurun. Nilai koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar $b_2 = 0,523$ yang artinya jika nilai variabel konflik kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (stres kerja, dan lingkungan kerja) dianggap konstan maka nilai variabel produktivitas kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,523 dikali satu satuan.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yang berarti hubungannya searah, artinya jika lingkungan kerja yang diberikan semakin bagus maka produktivitas kerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar $b_3 = 0,548$ yang artinya jika nilai variabel lingkungan kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (stres kerja, dan konflik kerja) dianggap konstan maka nilai variabel produktivitas kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,548 dikali satu satuan.

Ketiga variabel independen yang di uji secara individual yang memiliki nilai yang lebih tinggi atau yang lebih besar dari variabel lain adalah variabel stres kerja (dengan koefisien 0,595).

Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah tabel hasil R-Square dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS versi 24:

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.825	1.94805
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja, konflik kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa korelasi antara kinerja dengan seluruh variabel bebas (stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja) adalah kuat karena $R = 0,915 > 0,5$ sedangkan R-Square sebesar 0,837 berarti 83,7% ($0,837 \times 100\%$) variasi atau perubahan dari produktivitas kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 16,3% ($100\% - 83,7\% = 16,3\%$) variasi atau perubahan dari produktivitas kerja disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (produktivitas kerja).

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.878	1.905		-.461	.647
	stres kerja	.595	.191	.910	3.117	.003
	konflik kerja	-.523	.244	-.669	-2.145	.038
	lingkungan kerja	.548	.161	.672	3.417	.001
a. Dependent Variable: produktivitas kerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 22, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat:

1. Signifikan stres kerja sebesar $0,003 < 0,05$ berarti stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada produktivitas kerja.
2. Signifikan konflik kerja sebesar $0,038 < 0,05$ berarti konflik kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada produktivitas kerja.

3. Signifikan lingkungan kerja sebesar $0,001 < 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada produktivitas kerja.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen dengan variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.185	3	253.395	66.773	.000 ^b
	Residual	148.001	39	3.795		
	Total	908.186	42			
a. Dependent Variable: produktivitas kerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja, konflik kerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas (stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) pada produktivitas kerja. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel X_1 stres kerja sebesar 0,595, hal ini berarti bahwa jika variabel stres kerja berubah satu satuan, maka variabel Y (produktivitas kerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,595 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika stres kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.

Nilai signifikansi t untuk variabel X_1 stres kerja sebesar $t = 0,003 < 0,05$. Dengan demikian variabel X_1 stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Hal ini bisa disebabkan pekerjaan yang melebihi standar waktu kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik.

Pada pernyataan “Beratnya pekerjaan membuat saya sulit tidur nyenyak” mendapatkan hasil *mean* 4,44. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dari segi stres kerja karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik sulit tidur dengan nyenyak dikarenakan beratnya beban kerja yang ada.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Arrazy dan Kalsum (2019), dan Pamungkas (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, karena perusahaan perlu menekankan dampak stres kerja pada produktivitas kerja karyawan, artinya adalah karyawan yang mengalami stres tidak boleh mempengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas kerja dapat terus dicapai. Jika stres yang dialami tidak terselesaikan akan sangat berpotensi mengganggu produktivitas kerja yang lebih besar, seperti terjadinya kekacauan dalam operasional bekerja karyawan, kenormalan aktivitas kerja terganggu, serta terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja, penurunan pemasukan dan keuntungan pada perusahaan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel X_2 konflik kerja sebesar 0,523, hal ini berarti bahwa jika variabel konflik kerja berubah satu satuan, maka variabel Y (produktivitas kerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,523 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda negatif berarti arah hubungannya berlawanan arah. Artinya jika konflik kerja meningkat maka produktivitas kerja akan menurun.

Nilai signifikansi t untuk variabel X_2 konflik kerja sebesar $t = 0,038 < 0,05$. Dengan demikian variabel X_2 konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Hal ini bisa disebabkan konflik dapat mengancam kelangsungan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pada pernyataan “Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan” mendapatkan hasil mean 4,40. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dari segi konflik kerja, karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik merasa sering merasakan mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Darman Syafei (2020), Leli Susmika (2022) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya konflik kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, konflik di CV. Mitra Perkasa Interior Gresik masih bisa diselesaikan secara kekeluargaan karena pekerjaan di CV. Mitra Perkasa Interior Gresik menuntut kekompakan tim dalam bekerja, dan konflik kerja yang baik akan mempengaruhi peningkatan kualitas dalam produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel X_3 lingkungan kerja sebesar 0,548, hal ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja berubah satu satuan, maka variabel Y (produktivitas kerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,548 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.

Nilai signifikansi t untuk variabel X_3 lingkungan kerja sebesar $t = 0,001 < 0,05$. Dengan demikian variabel X_3 lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Hal ini bisa disebabkan karena karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik merasa nyaman dengan lengkapnya peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Pada pernyataan “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja” mendapatkan hasil mean 4,47. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dari segi lingkungan kerja, karyawan CV. Mitra Perkasa Interior Gresik merasa puas dengan kondisi ruang kerja yang ada.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Reonaldi Syahputra (2022), Martina Trisnawaty (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Korelasi antara kinerja dengan seluruh variabel bebas (stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja) adalah kuat karena $R = 0,915 > 0,5$ sedangkan R-Square sebesar 0,837 berarti 83,7% ($0,837 \times 100\%$) variasi atau perubahan dari produktivitas kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 16,3% ($100\% - 83,7\% = 16,3\%$) variasi atau perubahan dari produktivitas kerja disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Seluruh variabel bebas (stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) pada produktivitas kerja. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Lely Susmika (2022), Eka Putri, Naszha Utami (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja yang tinggi disebabkan tuntutan tugas yang berlebihan. Konflik kerja yang tinggi disebabkan karena perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas antar karyawan. Lingkungan kerja yang tinggi dikarenakan lingkungan kerja yang tercipta begitu nyaman. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2. Variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
4. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
5. Variabel stres kerja (X_1), konflik kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perusahaan diharapkan lebih transparan menyelesaikan konflik dan stres yang dialami oleh karyawan, dengan cara membantu karyawan mengatasi masalah yang sedang dialami dengan merumuskan kebijakan dan strategi seperti: Membangun komunikasi yang baik dengan karyawan karena komunikasi merupakan salah satu kunci mengelola konflik dan stres. Memberikan pelatihan manajemen konflik dan manajemen stres agar konflik dan stres dapat dikelola dengan baik sehingga memberikan dampak positif bagi individu khususnya dan organisasi pada umumnya.
2. Meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk menjadi lebih baik lagi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, karena lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian yang dilakukan ini masih memiliki keterbatasan, kekurangan dan kelemahan, terutama dalam menggunakan indikator yang lebih representatif dalam pengukuran variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84-97.
- Anoraga, Panji. (2019). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ar razy, M. & Kalsum, U. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat*. Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Labuhanbatu.
- Handayani, Ririn (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Pekanbaru: Trussmedia Grafika.
- Hartatik, Indah Puji (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-12, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ruliana, Poppy dan Lestari, Puji. (2019). *Teori Komunikasi*. Depok: RajaGrafindo.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 102-110
- Syahputra, Reonaldi, Robiyati Podungge, and Agus Hakri Bokingo. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 4(3): 1–6.
- Wulandari, W., Setiawan, R. A., & Rahmawan, W. (2023). Kontribusi Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas pada Pegawai Marketing Associate Agen Properti di Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(4), 357-365.